

GESTÃO DA SUBJETIVIDADE E NOVAS FORMAS DE TRABALHO: VELHOS DILEMAS E NOVOS DESAFIOS

(2008)

Felipe Luiz Gomes e Silva

Docente da Universidade Estadual Paulista, Campus de Araraquara (Brasil)

Email:

felipeluzgomes@terra.com.br

RESUMO

Este texto tem por objetivo realizar uma reflexão sobre velhos dilemas e novos desafios do mundo do trabalho. Pretende estudar a gestão da subjetividade nas empresas e em especial na indústria metal-mecânica. A constante rejeição da classe operária ao trabalho intenso e repetitivo (absenteísmo, boicotes e 'greves selvagens') tem gerado na história do capitalismo novas estratégias de gestão que buscam, permanentemente, a construção de um coletivo operário disciplinado e dócil. Com a crise do taylorismo-fordismo emerge, na metade do século XX, uma nova forma de administrar os 'recursos humanos' que, aliada ao crescimento da superpopulação relativa e da precarização do trabalho, contribui para o engajamento estimulado e o controle da conduta da classe operária. Essa forma de gerenciamento (o engajamento estimulado e a flexploração) transcende a fábrica e 'invade' várias organizações: prefeituras, escolas e universidades.

Palavras-chave: Gestão, subjetividade, terceirização, toyotismo, exército de reserva

A REPUGNÂNCIA DOS OPERÁRIOS AO TRABALHO ESMIGALHADO, INTENSO E REPETITIVO.

Este texto tem por objetivo tornar evidente alguns aspectos fundamentais que são inerentes ao trabalho repetitivo realizado na indústria metal-mecânica, em especial na automobilística. Como é sabido, esta última, principalmente após a introdução da esteira

transportadora, enfrenta a repugnância dos operários ao trabalho alienado, fragmentado e intenso.

Como demonstra a história do capitalismo, a tentativa de engajar a força de trabalho por meio dos incentivos salariais não eliminou a repugnância dos operários aos métodos tayloristas e fordistas de controle do processo de trabalho. No ano de 1914, para manter 14.000 operários trabalhando na fábrica, H. Ford precisava admitir 53.000 por ano, somente após a introdução do estímulo salarial (*The Five Dollar-Day*) conseguiu que a rotação de pessoal declinasse para 6.508. Os conflitos entre o capital e a classe operária passam a moldar, no decorrer das lutas de resistência, novas formas de gestão da subjetividade que buscam a adesão dos trabalhadores ao processo de produção de mercadorias.

O absentéismo, o *turnover*, o trabalho mal feito e até a sabotagem tornaram-se as **chagas da indústria automobilística americana**: é Fortune, revista mensal da elite empresarial, que descreve com certo requinte de pormenores essas manifestações da resistência operária a métodos organizacionais e de dominação que não mudaram desde o início do taylorismo.(...) O *turnover*, isto é, a mobilidade voluntária dos trabalhadores que mudam de emprego em busca de condições de trabalho mais favoráveis, é um tormento para os capitalistas. A taxa média na Ford, em 1969, foi de 25%, representados essencialmente pelos operários mais jovens... Alguns desses operários deixam seus cargos, estranha um chefe de oficina, no meio dia, sem ir buscar o pagamento.(...) **As baixas de produtividade exprimem a resistência dos trabalhadores à exploração**. Essa resistência, que se manifesta pela quebra dos ritmos, pela sabotagem dissimulada, pelo aumento de peças falhadas, é crítica para o patronato (PIGNON e QUERZOLA, 1980, p.94-5, grifos nossos).

A filósofa e educadora Simone Weil (1975), em uma conferência realizada para um auditório operário, no ano de 1937, já havia revelado a especificidade dos denominados métodos de racionalização (coerção) do trabalho. A gênese da resistência da classe operária ao método taylorista de racionalização do trabalho explica-se, em parte, pela pretensão do capital em empregar a “ciência” na matéria viva, isto é, nos seres humanos.

Para Braverman (1981), a “racionalidade” da organização do trabalho taylorista-fordista caracteriza-se pelo desejo do capital em transformar os homens em perfeitas máquinas. Enquanto a esteira mecânica, “reliquia bárbara”, transporta peças e componentes, os proletários, em postos fixos, realizam movimentos intensos e repetitivos, a degradação do trabalho no século XX é levada ao extremo.

Portanto, a crise da linha de montagem fordista é inerente à sua natureza; mesmo com a introdução da esteira mecânica, o trabalho humano continua sendo o elemento dominante, isto é, a qualidade e a produtividade continuam dependendo, em parte, da vontade do trabalhador coletivo. Esta estreita relação entre os aspectos subjetivos do processo de trabalho (motivação) e a produtividade material, além de revelar a especificidade dos sistemas produtivos organizados nos moldes fordistas, evidencia também as origens de sua permanente crise, latente ou manifesta.

Desta forma, estamos diante de um caso muito especial de administração de “recursos” humanos, isto porque, em face da constante rejeição da classe operária ao trabalho degradado, desqualificado, repetitivo e intenso, surgem continuamente, para além das táticas dos incentivos salariais, “novos” estratégias gerenciais que buscam a construção da adesão do comportamento humano ao processo de produção fordista: o condicionamento e a docilidade humana.

A docilidade dos operários será facilitada com a introdução das políticas neoliberais, a mundialização do capital, o crescimento da superpopulação relativa e o desemprego. Afirma Loïc Wacquant:

A regulação da classe operária pelo que Pierre Bourdieu chama de a “mão esquerda” do Estado, simbolizada pelos sistemas públicos de educação, saúde, seguridade e habitação, foi substituída – nos Estados Unidos – ou suplementada – na Europa ocidental – por regulações a partir de sua “mão direita”, ou seja, a polícia, as cortes e o sistema prisional, que estão se tornando cada vez mais ativos e intrusivos nas zonas inferiores do espaço social (2003, p. 73).

O desenvolvimento do capitalismo ocorre em espaços historicamente constituídos, os sistemas produtivos convivem com uma grande heterogeneidade de formas organizacionais, várias maneiras de organizar e de precarizar o trabalho. A forma toyotista de exploração do trabalho flexível, por exemplo, que não elimina a tarefa fragmentada e repetitiva, convive com avançados processos de produção automatizados e, também, com a extração da mais-valia absoluta.

O SUPLÍCIO DA EXECUÇÃO DE UM TRABALHO ESMIGALHADO, O SIMULACRO DE VIDA: O QUE MUDOU?

É possível perceber, em significativas expressões de linguagem, a raiz da permanente crise do processo de trabalho taylorista-fordista. Diz, por exemplo, um operário que trabalha na linha de montagem: “a execução de um trabalho esmigalhado torna-se um suplício” (FRIEDMANN, 1981).

Para muitos trabalhadores, somente o refúgio do hábito - construído pela regularidade dos gestos manuais repetitivos - possibilita “algum alívio” para o sofrimento humano. Na defesa de um certo nível de “bem-estar”, é preciso que o trabalhador execute as tarefas numa cadência que não demande muita assiduidade da atenção; felizmente, poder trabalhar pensando em outra coisa (“espírito à deriva”) evita que a racionalização (coerção) do processo de produção seja total, perfeita.

Esse sistema produziu a monotonia do trabalho. Dubreilh e Ford dizem que o trabalho monótono não é penoso para a classe operária.(...) Se realmente acontece que com esse sistema a **monotonia seja suportável** para os operários, é talvez o pior que se possa dizer de um tal

sistema. Certo é que a monotonia do trabalho começa sempre por ser um sofrimento; se chega ao hábito, é à custa de uma diminuição moral. Na verdade, ninguém se acostuma a isso, a menos que se possa **trabalhar pensando em outra coisa**. Mas, então, é preciso trabalhar num ritmo que não exija muita assiduidade da atenção de que a cadência do trabalho precisa. (WEIL, apud BOSI, 1979, p. 124, grifos nossos).

Mas a “ciência da administração” avança e não dá tréguas, persegue, sem descanso, novas “teorias” (ideologias) que permitam ao chefe da oficina tudo conhecer; é preciso integrar o “espírito” do trabalhador ao processo de produção, isto é, alcançar o controle total do ser humano. A busca de uma perfeita racionalização/servidão - que evite o desenvolvimento de práticas defensivas (o devaneio, “espírito à deriva”, os boicotes, as greves “selvagens”) - será, para o infortúnio dos seres humanos, o privilegiado tema de pesquisa das ciências comportamentais estadunidenses e, em especial, da psicologia aplicada à administração. A tentativa de capturar a subjetividade humana, via estímulos salariais, incentivos psicológicos, falsa participação, propagandas mercadológicas não é de hoje.

Desde a conhecida “Experiência de *Hawthorne*”, realizada na Western Electric em Chicago, na América do Norte, nos anos de 1927 a 1932, em uma linha de montagem de peças de telefones, que a teoria da administração ressalta a importância da motivação psicológica para a construção da lealdade dos trabalhadores para com a empresa. O “movimento de relações humanas na indústria” é pioneiro na defesa da utilização dos incentivos simbólicos como forma de estimulação e de condicionamento da conduta operária. Por exemplo, a Sala de Terapia de Tensões Industriais, constituída por uma equipe de psicólogos/conselheiros, tinha como função primordial assegurar uma organização que operasse sem atritos (*smooth-working*) e com o máximo de rendimento (FRIEDMANN, 1981).

Na realidade, ao pretender que os operários acreditem que são responsáveis pelas chamadas “tensões industriais”, o papel da psicologia tem sido o de negar as origens sociais, políticas e econômicas dos conflitos de classe. Desejam os gestores que os operários sejam transformados em perfeitas máquinas, isto é, que a adaptação psicofísica se realize sem resistências e imperfeições.

A adaptação psicofísica ao intenso ritmo da produção prejudica o corpo e a mente dos operários e das operárias. Exige, constantemente, um particular dispêndio de energia nervosa que provoca um novo tipo de fadiga humana (GRAMSCI, 1978).

Em relação a esse novo tipo de fadiga, as falas dos operários e das operárias que reproduzem gestos estereotipados são ricas em revelação. A sensação do corpo anestesiado e do entorpecimento físico rompe com a noção de tempo; a vida humana não passa de um simples arremedo, um simulacro.

É como um longo deslizar glauco, do qual se desprende, depois de um certo tempo, uma espécie de **sonolência ritmada** por sons, choques, clarões, ciclicamente repetidos, regulares. A

música informe da linha de montagem, o deslizar das carcaças cinzentas de chapas brutas, a rotina dos gestos: sinto-me progressivamente anestesiado. O **tempo pára**.(...) É como uma anestesia progressiva: poderíamos contentarmo-nos com o torpor do nada e ver passar meses – talvez anos, por que não?(...) O verdadeiro perigo começa quando se suporta o choque inicial, o entorpecimento. Daí é esquecer até mesmo a razão da própria presença na fábrica e satisfazer-se com o milagre de sobreviver. Habituar-se. Habituar-mo-nos a tudo, ao que parece. Evitar choques proteger-se contra tudo que incomoda. Negociar com o cansaço. Refugiar-se num **simulacro de vida** (LINHART, 1986, p.12; 43, grifos nossos).

O longo trecho anteriormente citado é um claro testemunho do sofrimento humano que tem como causa incontestável o trabalho alienado e degradado. Recentemente, como resultado de suas pesquisas científicas, Dejours (1987) revela que o sofrimento, a ansiedade e o medo dos trabalhadores na linha de montagem fordista derivam de um ritmo imposto pela gerência que exige uma “elevada carga psicossensorial motora”. Assim ele se expressa:

A ansiedade responde então aos ritmos de trabalho, de produção, à velocidade e, através destes aspectos, ao salário, prêmios, às bonificações. A situação de trabalho por produção é completamente impregnada pelo risco de não acompanhar o ritmo imposto e de “perder o trem” (DEJOURS, 1987, p.73).

A constante rejeição da classe operária ao trabalho degradado e a acirrada competição mundial impulsionam a crise (crise aberta) do sistema de produção taylorista-fordista, *locus* privilegiado do trabalho desqualificado e repugnante. Esses assalariados reivindicam com as “greves selvagens” mudanças fundamentais na forma de organização do trabalho. Segundo C. Dejours (1987), as expressões “abaixo as cadências infernais” e “abaixo a separação do trabalho intelectual e manual” representam nitidamente uma total recusa dos proletários à insuportável degradação física e mental provocada pela intensificação do ritmo de produção. São lutas realizadas no interior da indústria automobilística que apontam para a autonomia e emancipação da classe operária, para a autogestão do processo produtivo.

Essas greves “selvagens” confirmam a escolha de 1968 como referência histórica. “Greves selvagens” e greves de operários não qualificados eclodem espontaneamente, **muitas vezes à margem das iniciativas sindicais**. Elas rompem a tradição reivindicativa e marcam a *eclosão de temas novos*: “**mudar a vida**”, palavra de ordem fundamentalmente original, dificilmente redutível, que mergulha o patronato e o Estado numa verdadeira confusão, pelo menos até a atual crise econômica, que tende a atenuar as reivindicações qualitativas (...) Palavras de ordem como “abaixo as cadências infernais”, “**abaixo a separação do trabalho intelectual e manual**”, “mudar a vida” atacam diretamente a organização do trabalho (DEJOURS, 1987, p.24-5, grifos nossos).

A resistência – absentéismo, boicotes, greves “selvagens”, espírito à deriva – e a acirrada competição pelos mercados nacionais e internacionais justificam os altos dispêndios com os

estratagemas gerenciais que buscam, para além da adaptação psicofísica do operário ao ritmo da esteira, o envolvimento “espiritual e mental” (engajamento estimulado) dos proletários com o trabalho alienado e fragmentado.

Os trabalhadores precisam ser participativos, leais e motivados, ou seja, escravos contentes. Após pesquisas realizadas em programas de engajamento estimulado revela Alves:

A General Motors chegou a pagar três mil dólares por hora para um grande psicólogo desenvolver a programação dos cursos de treinamento para o trabalho participativo e para elaborar o material didático a ser usado. O importante aqui é enfatizar que os cursos visam, como prioridade, **mudar a identidade do trabalhador** para que ele passe a ver a empresa com novos olhos. Ao invés de ficar sempre vendo conflitos entre a classe trabalhadora e os patrões, são levados a pensar que é possível ter um relacionamento amigável, de “família”, e chegar a acordos consensuais (1987 p.42 , grifos nossos).

Nos Estados Unidos a burocracia sindical aceita o programa participativo conhecido como *UAW-Ford Employee Involvement*, mas as greves “selvagens” questionam e lutam contra o acordo de cúpula. Segundo Bernardo (2000), a característica fundamental dessas lutas operárias, as greves “selvagens”, era a sua inovação em termos de combate e de propostas organizativas. Essas lutas, com suas estratégias de recusa à exploração do trabalho, datam de 1950 (mais cedo em alguns países da URSS) e até o início de 1980. Os operários as conduziam, fora da burocracia sindical, as assembleias e as comissões de trabalhadores decidiam o encaminhamento. Ao exercitarem o controle direto sobre os combates - movimento autônomo –, colocaram em pauta, durante a década de 1960 e 1970, não a mera propriedade formal dos meios de produção. A questão central para os proletários era a estrutura organizacional, isto é, puseram em pauta o poder burocrático e a heterogestão das fábricas.

Um artigo publicado no *New York Times* em 23 de agosto de 1973 denuncia claramente a crise dos processos de trabalho organizados nos moldes taylorista-fordistas. Por exemplo, a empresa Fiat Motor Company, em Roma, teve nada menos de 21.000 funcionários ausentes em uma segunda-feira e o absentismo médio era de 14.000 trabalhadores por dia. Desta forma, avança a constante necessidade de “motivar” os operários para o trabalho fragmentado e intenso, a ideologia gerencial cria novas formas de engajar e administrar (controlar) a recusa operária.

NOVAMENTE A INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO REPETITIVO E O ENGAJAMENTO ESTIMULADO.

Como resposta à crise aberta do taylorismo-fordismo, surge, na segunda metade do século XX, no Japão, o sistema de produção em massa flexível (Just in time/Kanban/CCQ/Kaizen/Multi-skill). Sistema este que desenvolve uma nova maneira de

gerenciar a força de trabalho, que leva à intensificação do ritmo de produção a padrões extremos (*management by stress*), uma vez que adiciona, ao gesto repetitivo dos operários, o engajamento total.

A socióloga Danièle Linhart revela que a estratégia da empresa flexível consiste em dominar a consciência dos trabalhadores, induzindo *la mentalité des pompiers* (“mentalidade dos bombeiros”): sempre prontos e em alerta para realizarem tarefas repetitivas com a qualidade e a produtividade requeridas pelo capital (Apud SANTON, 1999). Segundo C. Dejours:

O “autocontrole” à japonesa constitui um acréscimo de trabalho e um sistema diabólico de dominação auto-administrado, o qual supera em muito os desempenhos disciplinares que se podiam obter pelos antigos meios convencionais de controle (DEJOURS, 1999, p.49).

Na New United Motor Manufacturing Inc. (Califórnia-EUA) os ciclos de trabalho são muito curtos, o início e o término de uma tarefa multifuncional dura 60 segundos (WOMACK, JONES, ROOS, 1992). Na empresa Suzuki, em Kosai (Japão), o operário desenvolve uma seqüência de movimentos físicos em um ritmo que é cadenciado pelo som de música sintética; ele monta, em um estado mental quase hipnótico, um automóvel de porte médio a cada 58 segundos (OCADA, 2002).

Segundo a experiência de um jornalista brasileiro que trabalhou como *arubaito* (trabalho temporário e precário) na Kubota, no Japão - fábrica de tratores e de implementos agrícolas-, as tarefas são pesadas e repetitivas. Ele executava quatro tarefas diferentes (carga enriquecida) e recebia remuneração de 12 reais por hora; mas não tinha carteira assinada, não ganhava 13º salário e tão pouco fundo de garantia. Assim ele se expressa:

Eu apertava parafusos, empurrava máquinas para a linha de produção, buscava peças, levava caixas vazias para o depósito. Quanto mais trabalhava, mais ouvia hayaku (mais depressa). Fiz uma coisa imperdoável nas relações trabalhistas locais: reclamei do abuso e sugeri mudanças. O sistema japonês detesta queixas e abomina mudanças (HIGOBASSI, p.109, 1998).

Mesmo diante dessas evidências empíricas, alguns pesquisadores, tais como WOMACK et al. (1992) e HIRATA (1998), defendem a tese de que a tarefa polivalente desempenhada pelos operários japoneses supera a cisão entre o trabalho manual e intelectual, isto é, requalifica o processo de trabalho.

Na verdade, o exercício da “multifuncionalidade” (*multi-skill*) tem gerado um trabalhador pluriparcelar, engajado, flexível e proativo, ou seja, extremamente explorado pelo capital. Com a introdução dos círculos de trabalho, da redução dos estoques amortecedores e do princípio da melhoria contínua (*kaizen*), aprofunda-se, na realidade, o processo de alienação do trabalho: a apropriação pelo capital do denominado saber tácito da classe operária.

De acordo com Nonaka (1991), com a introdução do Sistema JIT/Kanban e dos círculos de trabalho, determinados “conhecimentos” (saberes tácitos) deixam de ser monopólio de alguns

poucos operários e são incorporados à organização pela gestão da empresa, isto é, ao total domínio do capital.

Dessa forma, emerge daí uma nova configuração organizacional que, aliada ao enfraquecimento dos direitos trabalhistas e à coerção direta do mercado sobre a subjetividade humana, permite uma (re)definição da forma de exploração da força de trabalho.

Para Pierre Bourdieu (1998), a precariedade das relações de trabalho gera uma nova forma de opressão: a gestão racional dos “recursos” humanos por intermédio da insegurança e do medo, a “flexploração”. Essa coerção é denominada de “regime hegemônico despótico” por Burawoy (1990) ou de “*new regime of subordination*” por Garrahan et al. (1994). Alguns dos resultados da aplicação dessas novas técnicas gerenciais são as doenças e as mortes provocadas pela *overdose* de trabalho (CARVALHO, 1995; DEJOURS, 1987).

No Japão, interessante estudo do Dr. Tetsuro Kato demonstra que a força humana empregada tem vivenciado um fenômeno denominado *karoshi*, ou seja, morte por excesso de trabalho. Tecnicamente, aplica-se esse termo sócio - médico para descrever doenças, em geral cardiovasculares, ocasionadas pelo dispêndio desumano de horas e energia física e psíquica nas atividades produtivas. Esse estilo de consumo da força de trabalho está sendo denominado de “sete às onze”, porque os empregados saem de casa às sete da manhã e somente retornam ao lar às onze horas (CARVALHO, 1995, p.22).

É importante ressaltar que o discurso gerencial da qualidade, produtividade e multifuncionalidade transcende o mundo fabril e “contamina” todos os espaços sociais, em especial as instituições educacionais e universitárias, terceirizando, assim, tarefas e funções públicas.

A opressão da classe operária no local do trabalho traduz-se em sofrimentos prolongados; na luta pela transição social e superação do modo de produção capitalista não basta coletivizar as fábricas é necessária uma luta diária pela construção de uma nova forma de organização e gestão, ou seja, pela apropriação real das forças produtivas (BIHR, 1998).¹

Simone Weil havia percebido que a superação da exploração do trabalho pode conviver com a opressão do operário se a organização da produção não for democratizada, assim, é preciso superar o trabalho esmigalhado e repugnante.

Se amanhã os patrões forem expulsos, se as fábricas forem coletivizadas, nada vai mudar quanto a este problema fundamental: o que é preciso para extrair o maior número possível de produtos, não é necessariamente o que pode satisfazer aos homens que trabalham na fábrica (Apud BOSI, 1975, p.12).

¹ Publicou o jornal China Daily, uma operária chinesa, após trabalhar 24 horas em um fábrica no sul da China, morreu por exaustão (2005).

O trabalho fragmentado e intenso não é privilégio dos operários fabris que operam na indústria automobilística sob o regime toyotista. Nas empresas de computação, a produção-padrão definida para os digitadores e digitadoras exige, em média, 18 mil toques por hora, isto é, operário de escritório deve dar cinco toques no teclado a cada segundo, *speed as skill* (SOARES, 1988).

As teleoperadoras de empresas de *telemarketing* devem respeitar o tempo médio de atendimento (tempo médio para passar uma informação) de cerca de 29 segundos. As operárias trabalham, em geral, 6 horas sentadas com 15 minutos para tomar café e 5 para ir ao banheiro; o ritmo e o controle das tarefas são tão intensos que não permitem a existência de relações interpessoais. Muitas organizações padronizam a fala e inclusive a entonação da voz, nos controles das atividades estão incluídos os *scripts* e os fluxogramas de atendimento. Em 1997, existiam 151 mil trabalhadores no setor de *telemarketing*, no ano de 1990 foram criados mais 90 mil novos postos (uma elevação de 46,15%) nos anos seguintes o crescimento se manteve; em 2001 havia 450 mil operadores e operadoras (NOGUEIRA,2006) .

Como sabemos, para F.W. Taylor o homem deveria ser gerenciado como uma máquina desta forma contratou Carl Barth, famoso matemático, para calcular os intervalos de descanso necessários para um "dia ótimo de trabalho"; a administração científica exigia, além dos incentivos monetários, o respeito à Lei da Fadiga. Mas nos canaviais do Brasil o trabalho intenso, fragmentado e repetitivo é realizado sem intervalos para o descanso, o "dia ótimo de trabalho" é estabelecido pelo capital sem o reconhecimento das contribuições da "ciência" taylorista, o bóia-fria, sem reposição das energias físicas, potássio, calorias, é consumido durante o processo produtivo (poda da cana) como carvão, simples matéria prima.

Segundo o estudo (Centro de Referência de Saúde do trabalhador - Universidade Metodista de Piracicaba), em dez minutos, o bóia-fria derruba 400kg de cana, desfere 131 golpes de podão e faz 138 flexões de coluna- no dia, ele desfere 3.792 golpes e faz 3.994 flexões. É comum Ter picos de 200 batimentos por minuto - em repouso uma pessoa tem 50 a 60(COISSI, Folha de São Paulo 05/05/08, C1).

De acordo com notícias recentes publicadas nos jornais, no período de um ano faleceram 10 trabalhadores por exaustão, o *karoshi* do canavial, de 2004 a 2008 foram vinte mortos.²

Para a socióloga Maria Aparecida de Moraes e Silva, os trabalhadores rurais, por causa do desemprego, aceitam qualquer proposta de trabalho. No caso dos migrantes, eles chegam devendo a viagem para os "gatos" e não conseguem sair desse círculo vicioso.(Folha de São Paulo, 2005).

² Preocupado com as mortes e as condições de vida dos canavieiros, solicitei, no dia 29/09/05, via Internet, ajuda do Instituto Ethos. Na sua resposta esse instituto afirma que apenas incentiva as empresas a gerirem os seus negócios de forma ética e a divulgarem seu balanço social, ou seja, nada pode fazer em defesa dos seres humanos que são ultra-explorados pelo capital. No final do texto, depois de encaminhar alguns sítios de entidades do "terceiro setor", deseja-me boa sorte.

Só na aparência os trabalhadores e trabalhadoras - exército de reserva latente- "migram" em busca de emprego, na realidade eles são expulsos pelo pauperismo que persiste em um país dependente que desembolsa R\$160 bilhões por ano em juros da dívida pública. As veias da América Latina continuam abertas, alguns países tais como Venezuela, Bolívia e Equador desejam estancar o processo de exportação de trabalho acumulado .

SUPERPOPULAÇÃO RELATIVA, DESEMPREGO VELHOS DILEMAS E NOVOS DESAFIOS.

Como observamos, o regime mundializado de acumulação de capital predominantemente financeiro tem exigido dos países industrializados, assim como dos “periféricos e dependentes”, uma (Contra)-reforma do Estado que impõe uma revisão dos direitos sociais conquistados pela classe trabalhadora. Com a perda desses direitos e com o crescimento da superpopulação relativa, a classe operária encontra-se diante do aumento da exploração precarizada e flexível do trabalho, trabalho-excessivo, trabalho-parcial etc. (BOURDIEU, 1998).³

Mas, como sabemos, o desemprego, trabalho excessivo, parcial/precário e viver de caridade alheia não são novidades no capitalismo. O século XIX é pródigo na produção de ações filantrópicas e caritativas como resposta ao pauperismo, às “seqüelas” produzidas pelo capital. Há todo um arsenal de práticas produzidas pelos que temem que uma “faísca elétrica” acenda a multidão. São criadas as *workhouses* para os desempregados, a Lei dos Pobres para os “vagabundos”, projetos de “renda mínima” e de substituição de máquinas por indigentes etc. (BRESCIANI, 2004).

(...) se uma população trabalhadora excedente é **produto necessário** da acumulação ou do desenvolvimento da riqueza no sistema capitalista, ela se torna por sua vez a **alavanca da acumulação capitalista**, e mesmo **condição de existência** do modo de produção capitalista. Toda a forma do movimento da indústria moderna nasce, portanto, da transformação constante de uma parte da população trabalhadora em desempregados ou **parcialmente empregados**. Encontramos violentos protestos contra o **trabalho excessivo**, até mesmo na crise algodoeira de 1863, num panfleto dos fiandeiros de algodão de *Blackburn* (...) Muitos, em virtude da falta de ocupação, ficam constrangidos a **viver da caridade alheia** (MARX, 1980, p. 733-735, grifos nossos).

Diante a possibilidade da emergência de revoltas sociais provocadas pelo excedente humano (superpopulação relativa à capacidade de empregar dos meios de produção), assim pensava Cecil Rodes (1853-1902), milionário e ideólogo do imperialismo inglês:

³ Tem havido reações críticas da classe proletária contra a logística da precarização do trabalho. A pesquisadora Paula Marcelino demonstra nos seus estudos como os operários da Honda Brasil resistem à intensificação do processo de “flexploração” do trabalho. Em fevereiro de 2000, os operários da Logística Sumaré Ltda, empresa terceirizada, realizaram uma greve que contou com a adesão de todos os trabalhadores (2004).

" A idéia que acalento representa a solução do problema social: para salvar os 40 milhões de habitantes do Reino Unido de uma mortífera guerra civil, nós, os políticos coloniais, devemos apoderar-nos de novos territórios; para eles enviaremos o excedente de população e neles encontraremos novos mercados para os produtos das nossas fábricas e das nossas minas. O império, sempre o tenho dito, é uma questão de estômago. Se quereis evitar a guerra civil, deveis tornar-vos imperialistas (ROHDES, apud CATANE,1981,p.36).⁴

Muito do que hoje se denomina “terceiro setor”, “responsabilidade social das empresas éticas e cidadãs”, cooperativas “autogestionárias” e várias outras atividades desenvolvidas no “mercado solidário” e competitivo são, na realidade, reações às novas expressões do pauperismo, uma “questão social” não resolvida. O Estado Social – “mão esquerda do Estado” - desobriga-se de suas funções públicas e, como se o pauperismo fosse fruto da escassez de recursos e/ou uma questão de reforma moral, o “terceiro setor”, “as empresas éticas e cidadãs” submetem a política à lógica do mercado. A solidariedade sistêmica, uma vez substituída pelas boas ações voluntárias, "refilantropiza" e despolitiza as lutas contra as “seqüelas sociais” produzidas pelo processo de acumulação do capital. Os combates contra o pauperismo e o desemprego são pulverizados e as lutas contra as políticas neoliberais transformam-se em possíveis ações pragmáticas e imediatistas.

O dito “terceiro setor”, **instrumento da estratégia neoliberal**, assume a função de transformar o padrão de respostas a seqüelas da “questão social”, constitutivo de direito universal, sob a responsabilidade prioritária do Estado, em atividades **localizadas e de auto-responsabilidade dos sujeitos portadores das carências**; atividades desenvolvidas por voluntários ou implementadas em organizações sem garantia de permanência, sem direito. Transforma-se, como vimos, o sistema de solidariedade universal em solidariedade individual (MONTÃO, 2002, p.62, grifos nossos).

Demonstra Márcio Magera (2005), em sua pesquisa, como a indústria se apodera do trabalho das denominadas “Cooperativas de Reciclagem de Lixo” e estabelece preços extremamente baixos para a mercadoria, “sucatas de vários tipos”. Essa população, integrada ao circuito do capital, vive do trabalho precário e flexível no limite da subsistência fisiológica, ou seja, abaixo da linha de pobreza. Praticam um sistema de “autogestão” funcional ao regime de acumulação neoliberal com apoio da prefeitura local.

Para Paul Singer, esses “trabalhadores ambientais” não conquistaram uma condição melhor de vida (autonomia diante da exploração do capital) porque o “modelo ideal de cooperativa” não foi implementado (MAGERA, 2005). Creio que esta afirmação é tão clara que não merece comentários, fala que silencia o concreto.

As cooperativas instaladas no Nordeste do Brasil funcionam como uma forma de

⁴ O imperialista Rhodes havia presenciando, em 1895, no bairro operário de East - End londrino, uma assembléia em que proletários clamavam: pão, pão, pão! É ele o autor da frase: "Se eu pudesse, anexaria os planetas".

terceirização e flexibilização do trabalho, a “autogestão” é, de fato, funcional ao capital e ao neoliberalismo. Diante dessa realidade, o sindicato dos têxteis de Paulista, em Pernambuco, por exemplo, assiste à redução anual da sua base de afiliados. Uma cooperativa, instalada no Ceará, está sendo investigada pela procuradoria por denúncias de trabalho assalariado disfarçado. Em verdade, essas organizações aproveitam o denominado “custo chinês” da força de trabalho nordestina (LIMA, 1997). Portanto, o que encontramos de concreto, no sertão do Nordeste, é a presença do trabalho ultra “flexplorado”, o ideal de uma classe proletária emancipada pelo cooperativismo “autogestionário” não passa de um conto de fadas. A competição mundial entre os capitais intensifica a exploração do trabalho:

(...) no plano econômico, a réplica capitalista à luta do proletariado contra sua exploração tem sido sempre de **aumentar a intensidade e mais ainda a produtividade do trabalho**, desenvolvendo os meios de produção com⁵ o objetivo de aumentar a mais-valia relativa. E é pelo mesmo caminho que o conduz a concorrência entre os capitais particulares, única possibilidade, para determinado capital, de realizar uma taxa de lucro superior à taxa média, que é em última análise de aumentar, ainda neste caso, a produtividade do trabalho (BIHR, 1998, p.127, grifos nossos).

Com o novo trato dado à “questão social” - “terceiro setor”, cooperativas “autogestionárias”, empresas cidadãs -, a superexploração do trabalho avança em várias frentes. Recente artigo revela como empresas, diante da possibilidade dos baixos custos salariais, têm transferido para presídios suas linhas de montagens. Afirmam essas empresas que é uma excelente oportunidade de praticar uma ação social responsável, ou seja, a recuperação dos presos. A Bognar Metais, empresa cidadã, que montou uma metalúrgica no Presídio Adriano Marrey (Guarulhos), emprega 37 detentos que recebem R\$ 300,00 por mês; na fábrica o piso salarial mínimo é de R\$ 580,00. Uma das grandes vantagens para essas indústrias que abraçam essa “causa social”, além dos baixos custos, é o envolvimento dos operários-presos com a produção, a grande motivação deriva da possibilidade da redução da pena, três dias trabalhados poderão significar um dia a menos no presídio (Estado de S.Paulo, B 5,11/09/05).

A construção de cooperativas verdadeiramente autogestionárias e socialistas deverá ser obra da própria classe trabalhadora consciente. A possibilidade da construção de uma nova forma de sociabilidade humana não mediada pelo capital está inscrita nas contradições do real, no processo de luta social historicamente situado. A importação de outros contextos e tempos históricos, de “doutrinas ossificadas” (modelos sem vida), dificilmente contribuirá para a autonomia da classe trabalhadora (RIOS, 1987).

Para que esse processo de transformação aconteça - autogestão, socialismo e superação da alienação do trabalho -, torna-se necessária a **presença do sujeito**; sem sua participação não há

⁵ Segundo o Mapa do Fim da Fome da Fundação Getulio Vargas, 2001, cerca de 52% de nordestinos são indigentes.; 80% da região é semi-árida e conta com 70.000 açudes, água concentrada nas mãos de poucos.

história. É o sujeito que rompe com a estrutura de opressão/exploração e não o sistema que, obediente a determinadas leis férreas, rompe-se “naturalmente”; o progresso técnico, condição necessária, não é suficiente, a luta por novas formas de organizar a produção é indispensável, a burocracia fabril heterogestionária com sua hierarquia de cargos e salários é necessariamente despótica (BIHR, 1998).⁶

A reflexão crítica sobre a organização burocrática do trabalho e suas correspondentes ideologias gerenciais não pode esperar a promessa do mundo novo, ou seja, o seu questionamento deve fazer parte das preocupações teóricas e políticas do conjunto da classe trabalhadora, dos intelectuais, dos técnicos e dos operários e operárias.

Durante as lutas da Comuna de Paris (1871), os trabalhadores defendiam várias medidas relacionadas a reformas culturais, à solidariedade social imediata, à organização do trabalho e à superação da propriedade privada. Para João Bernardo (2000), o insucesso da Comuna de Paris foi o fracasso da primeira tentativa do proletariado em instaurar o socialismo no Ocidente, isto é, os trabalhadores possuíam uma subjetividade não individualista, eram socialistas.

As fábricas e oficinas abandonadas pelos proprietários em razão da guerra **seriam administradas pelos sindicatos** do ramo respectivo, até que se decidisse quanto às indenizações correspondentes. Nos *Ateliers* cooperativos do Louvre, encarregados de reparar e fabricar armas, cada núcleo de trabalho escolhe seu responsável (GONZÁLEZ, 1989, p.82, grifos nossos).

O sucesso inicial da experiência de Robert Owen (1825), nas cooperativas de New Harmony, não se explica pelo seu humanitarismo paternalista de capitalista esclarecido, mas devido à vantagem que o empreendimento industrial desfrutava no começo, a redução da jornada do trabalho conduziu a uma intensificação da produtividade. Com a adoção dessas práticas pelas empresas concorrentes a experiência cooperativista de Owen foi levada à falência (MÉSZÁROS, 2005). Embora a propriedade fosse coletiva e a remuneração igualitária os pioneiros ficaram **insatisfeitos com a gestão autoritária**, esses trabalhadores continuavam, na verdade, despossuídos do controle do processo de trabalho (BERNARDO, 2000).

... autogestão deve ser compreendida em sentido generalizado e que não se pode realizar senão por uma revolução radical, que transforme completamente a sociedade em todos os planos, dialeticamente ligados, da economia, da política e da vida social (GUILLERM et al., 1975, p.41).

Portanto, as cooperativas de produção tendem, conforme a situação do mercado, a obrigar

⁶ Não devemos confundir progresso técnico com desenvolvimento das forças produtivas. K. Marx não fez profecias quando descobriu as leis de tendência do capital; o capitalismo avança em direção ao processo de automação da produção, mas esse caminho não é linear. O capital, enquanto relação social, cria e recria formas “atrasadas” de exploração do trabalho, “bóias frias”, trabalho-escravo, trabalho domiciliar, cooperativas funcionais ao neoliberalismo.

os operários a intensificarem o ritmo de produção. Os trabalhadores, submetidos à competição mercantil, enfrentam a situação contraditória de “**governar a si mesmos com todo absolutismo necessário**”, ou seja, passam a atuar como seus próprios patrões capitalistas (LUXEMBURGO, 2003).

A reflexão sobre as lutas históricas dos trabalhadores e trabalhadoras, suas vitórias e conquistas, limites e contribuições, devem orientar os novos combates, isso quer dizer que as experiências não devem ser transformadas em “doutrinas ossificadas” e nem em modelos previamente definidos. Como afirma Brito (1983), a memória é uma arma da classe operária. A tomada da Ford do Brasil, por exemplo, aconteceu em 23 de novembro de 1981 e teve como antecedentes históricos as greves de 1978. Estavam na pauta dos conflitos, entre outros itens, a destruição da hierarquia fabril e a criação de Comitês de Fábricas autônomos.

Nas greves de 78 a Ford esteve na vanguarda, junto com a *Scania*: e quando a *Ford* parou, pesou decisivamente no movimento geral, dando-lhe um peso incalculável, que o tornou vitorioso nesse ano. Nas greves de 80, na Ford não houve um único piquete; a **consciência da auto-organização** foi um exemplo para a classe operária, consciência não ficava restrita à simples lutas sindicais, aumentos de salários e novos arranjos de tarefas (BRITO, 1983, p.39, grifos nossos).

Somente para citar, surge atualmente, no sul do Brasil, um “movimento de ocupação de fábricas” que se posiciona contra as propostas de criação de cooperativas. Os operários e operárias que participam desse movimento reivindicam a estatização imediata das fábricas e a instalação de conselhos eleitos pelos trabalhadores. Em Içara, Santa Catarina, cento e cinquenta operários e operárias da Vectra Revestimentos Cerâmicos acamparam nos portões da empresa contra o seu fechamento e o desemprego (Fábricas Ocupadas, 2005).

O Movimento das Mulheres Camponesas do Brasil lutam por cooperativas, agricultura familiar sem uso de agrotóxicos, saúde pública de qualidade e apoio do Estado (cf. www.mmcbrazil.com.br).

Portanto, podemos afirmar que, de diferentes formas, os trabalhadores e trabalhadoras continuam resistindo e lutando contra a exploração do capital. Os caminhos devem ser abertos nas lutas concretas e estas, orientadas pela constante reflexão histórica, a memória e a teoria são armas necessárias. Precisamos aprofundar nossos estudos sobre o significado da terceira revolução industrial.

Com as novas forças produtivas, já não é possível empregar de forma rentável grandes massas de força de trabalho em quantidade suficiente. Por isso o barateamento das mercadorias destinadas ao consumo dos produtores já não chega garantir a acumulação do capital. A mais-valia relativa torna-se insignificante. A prova disso é que o capital **retoma a predominância da mais-valia absoluta**. (...) Simultaneamente, deve cair o “nível histórico-moral” (Marx) atingido, dos custos de reprodução da força de trabalho, para que os salários reais possam baixar em

absoluto: bens culturais, cuidados médicos são, pouco a pouco, “declarados inacessíveis” ao nível médio do custo de vida (KURZ, 2005, grifos nossos).

REFERÊNCIAS

ALVES, M.H.M. Multinacionais e os trabalhadores nos EUA. **Lua Nova**, São Paulo, v. 3, n. 3, p. 40 – 7,1987.

BERNARDO, J. **Transnacionalização do capital e fragmentação dos trabalhadores**. Ainda há lugar para os sindicatos? São Paulo: Boitempo, 2000.

BRESCIANI, M. S. **Londres e Paris no século XIX: O espetáculo da pobreza**. São Paulo, Brasiliense, 2004.

BOURDIEU, P. **Contrafogos**. Rio de Janeiro: Zahar, 1998.

BIHR, A. **Da Grande Noite à Alternativa: O movimento operário europeu em crise**. São Paulo: Boitempo,1998.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX** Rio de Janeiro: Zahar,1981.

BRITO, J. C. **A tomada da Ford o nascimento de um sindicato livre** Petrópolis:Vozes,1983.

BURAWOY, M. **A Transformação dos Regimes Fabris no Capitalismo Avançado**. Revista Brasileira de Ciências Sociais, n. 13, ano 5, p. 29-50, jun.1990.

CATANI, A. M. **O que é imperialismo** Brasiliense: São Paulo, 1981.

CARVALHO, N. V. **Autogestão: o nascimento das ONGs**. São Paulo: Brasiliense,1995.

CASTELLS, M. **A sociedade em rede**. São Paulo: Paz e Terra, 1999. v. I.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho** São Paulo: Oboré/Cortezs, 1987.

FORD, H. **Minha Vida e Minha Obra**. Rio de Janeiro: Companhia Editora Nacional,1926.

FRIEDMANN, G. **O Futuro do Trabalho Humano**. Lisboa: Moraes,1981.

FREYSSINET, M. et al. Mudanças tecnológicas e participação dos trabalhadores: os círculos de controle de qualidade no Japão. **Revista de Adm. Empr.**, Rio de Janeiro, 25 (3): 5;21 jul/set.,1985

GOUNET, T. **Fordismo e Toyotismo** São Paulo: Boitempo,1999.

GRAMSCI, A. Americanismo e Fordismo In: **Obras Escolhidas**. São Paulo: Martins Fontes, 1978.

GONZÁLEZ, H. **A Comuna de Paris: os Assaltantes do Céu**. São Paulo: Brasiliense,1989.

GUILLERM, A. e BOURDET, Y **Autogestão: mudança radical**. Rio de Janeiro: Zahar,1975.

HELENA, H. S. Divisão social e processos de trabalho na sociedade japonesa In: Estudos Japoneses - **Revista do Centro de Estudos Japoneses da Universidade de São Paulo** v. 8, p. 35 – 42.,1988.

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL
Resposta do Núcleo de Atendimento. Disponível em: www.ethos.org.br. Acesso em 29 set.2005

KURZ, R. **MAIS-VALIA ABSOLUTA**. Disponível em <http://obeco.planetaclixp/>. Acesso em 31 out. 2005

LIMA, J. **Negócios da China: a nova industrialização no nordeste**. Comunicação apresentada no Seminário Produção Flexível e Novas Institucionalidades. Rio de Janeiro 18 a 20 de set.1997.

LINHART, R. **Greve na Fábrica (L'Établi)** Rio de Janeiro: Paz e Terra 1978.

LUXEMBURGO, R. **Reforma ou revolução?** São Paulo: Expressão Popular, 2003.

MÉSZÁROS, I. **A educação para além do capital**. São Paulo: Boitempo, 2005.

MARX, K. **O Capital** Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1980. v. I e II.

MONTÃO, C. O projeto neoliberal de resposta à “questão social” e a funcionalidade do terceiro setor **Lutas Sociais**, n.8, p.53-64,2002.

NOGUEIRA, C.M. **O Trabalho Duplicado: A divisão sexual no trabalho e na reprodução: um estudo das trabalhadoras de telemarketing**. São Paulo: Expressão Popular, 2006.

OCADA, F. K **Nos Subterrâneos do Modelo Japonês os 3ks: Kitanai (sujo), Kiken (perigoso) e Kitsui (pesado)**,2002. Dissertação (Mestrado)- Programa de Pós-Graduação em Sociologia da UNESP, Campus de Araraquara, São Paulo.

OPERÁRIA, morre de esgotamento na China.Disponível em notícias terra.com.br/mundo.

Acesso em 3 nov.2005

PIGNON D. ; QUERZOLA, J. **Ditadura e Democracia na Produção** In: Gorz, A. Crítica da Divisão do Trabalho São Paulo: Martins Fontes,1980.

RIOS, G. **O que é cooperativismo** São Paulo, Brasiliense,1987.

SANTON, J. L'usure mentale du salarié d l'automobile. Intern@tif, 1999. Disponível em www.humanite.fr . Acesso em: 21 abr.1999.

SALERNO, M. S. A indústria automobilística na virada do século. In: ARBIX, G.; ZILBOVICIUS, M. (Orgs.) **De JK a FHC: a reinvenção dos carros**. São Paulo: Scritta p. 503 - 522,1997.

SANTANA, M.A. e RAMALHO, J. R. (orgs) **Além da Fábrica: trabalhadores, sindicatos e nova questão social**. São Paulo, Boitempo, 2003.

SOARES, A. S. **O que é informática**. São Paulo: Brasiliense, 1988.

WEIL, S. **A Racionalização** Apud BOSI, E (Org.) A condição Operária e Outros Estudos sobre a Opressão. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1979.

WACQUANT. L. A Penalização da Miséria e o Avanço do Neoliberalismo em Santana M. Ramalho, J. **Além da Fábrica** São Paulo: Boitempo, 2003.

WOMACK, J. P. et al. **A Máquina que Mudou o Mundo**. Rio de Janeiro: Campus,1992.

V - Referências de Jornais e Revistas.

MESMO EM, Japão ainda atrai trabalhadores brasileiros. **Jornal Nippo-Brasil**, Caderno Comunidade 3 A, de 26 de junho a 2 de jul. 2002.

ESCRAVOS DA máquina Higobassi, D., p. 108-9 **Veja** 1 de jul. 1998.

PRESÍDIOS estão virando fábricas - **Estado de São Paulo**, B.5, 11 SET.2005.

FÁBRICAS Ocupadas – Joinville /SC, Sumaré e Itapevi /S.P. Ano I, n. 03, ago.de 2005.

TOLEDO, M. Procurador negocia fim dos gatos na cana **Folha de São Paulo**, p. C1, 2005.

COSSAI, J. Governo aperta o cerco nos canaviais de S.P. **Folha de São Paulo**, p.C1, 2008.