

ÁREA TEMÁTICA: ADMINISTRAÇÃO GERAL

“PÓS-FORDISMO” E TRANSFORMAÇÕES PRODUTIVAS: o trabalho, o trabalhador e as contradições estruturais contemporâneas

AUTOR

ANDRÉ LUÍS DE CARVALHO

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO

adm-andre@uol.com.br

RESUMO

As diversas alterações empresariais conseqüentes do processo de globalização das últimas décadas têm provocado drásticas transformações no mundo do trabalho. Este período é aqui denominado *pós-fordismo*, em conseqüência do rompimento com aquele modelo rígido, vertical e centralizado do paradigma produtivo predominante no século passado, em detrimento a reconfigurações advindas principalmente do *toyotismo*, modelo japonês caracterizado por uma gestão mais participativa e desafiadora, entretanto, inclusive pela flexibilização das relações produtivas e de trabalho. Neste contexto, demissões e patentes manifestações de precarização do trabalho tornam seu sentido confuso e controvertido. Busca-se, através de uma discussão entre a Teoria da Administração e a Sociologia do Trabalho, e utilizando-se uma revisão bibliográfica exploratória, discutir tais transformações sócio-produtivas e suas repercussões sobre o trabalho e o trabalhador, num cenário de acirrada competitividade organizacional e desproteção social. Ao finalizar a pesquisa, além de reflexões pertinentes ao panorama apresentado, suas análises apontam para a necessidade de futuros estudos organizacionais acerca da temática.

- Palavras-chave: pós-fordismo; trabalho; precarização.

ABSTRACT

Various business alterations as the effect of global process in the last decades evoked extreme transformations in the working business. This period is here denominated post-Fordism, by reason of the rupture with the rigid, vertical and centralized model of productive paradigm predominating in the last century and in detriment of reconfigurations, which are coming mainly from the Japanese model toyotism, characterized by a more participative and challenging administration, however, inclusive because of the flexibility of productive relations and work. In this context, redundancies and patent demonstrations of work precarization turn its sense confuse and controversy. We aim to discuss, through explorative biographic revision, such social-productive transformations and its repercussions for labour and worker, in a background of tough organizational competition and social lack of protection. In research conclusion, beside pertinent reflections, their analyses show, in approach to this theme, the necessity of future organizational studies.

Keywords: post-Fordism; labour; precarization

“PÓS-FORDISMO” E TRANSFORMAÇÕES PRODUTIVAS: o trabalho, o trabalhador e as contradições estruturais contemporâneas

1. Introdução

Desde os primórdios tayloristas da “Administração Científica”, a teoria organizacional aponta à racionalização do fator produtivo humano, isto é, a análise do método e do processo laboral. Entretanto, além de questões exclusivas à produtividade e, talvez relegados a um patamar secundário nas discussões teóricas do mundo organizacional, encontram-se fundamentais aspectos sócio-econômicos desta antiga e controversa relação capital-trabalho.

Diversas “metamorfoses” estruturais vem impactando o mundo do trabalho. Mudanças de ordem qualitativa e quantitativa provocam conflitos dos mais diversos em todas as esferas sociais – relações entre indivíduos, empresa-empregado, representações sindicais, entre outros, reforçam a tônica desta discussão. Desta forma, as ciências sociais buscam empreender esforços ao discutir, de forma integrada e interdisciplinar, esta nova configuração que se desenvolve a passos largos, trazendo a problemática para a competência de sua pesquisa, conforme ressaltam Santana e Ramalho (2009:12): “diante desse novo contexto exige-se cada vez mais explicações da parte dos atores envolvidos e dos pesquisadores que lidam com temáticas centradas, de alguma maneira, no mundo do trabalho”.

Diante deste turbulento cenário do universo produtivo, tratar destes aspectos transformacionais do mundo do trabalho não é uma ação revestida de neutralidade, o que torna o debate concomitantemente relevante e incisivo, justificando-se interesses tanto do setor produtivo, quanto acadêmico, uma vez que, através da inserção de um diálogo ainda embrionário entre as ciências sociais envolvidas, trata-se de reflexões pertinentes sobre o contexto atual da lógica do capital.

Através de uma revisão bibliográfica, abordando aspectos estratégicos, teórica e empiricamente, operacionais e sociológicos, este artigo, vasto na sua possibilidade de enquadramento interdisciplinar, ao abordar as conseqüências dos processos de reestruturações produtivas, suscita uma investigação ampla e abrangente a respeito dos impactos abordados sobre o trabalho em seu contexto organizacional, tanto na sua esfera sociológica, gerencial, quanto no âmbito psicológico, legal ou econômico. Entretanto, a despeito deste impulso inicial, esta pesquisa exploratória, por tentar estabelecer um diálogo entre a Sociologia do Trabalho e as bases da teoria da Administração, objetiva apontar, ainda, as diversas manifestações das novas “tramas produtivas” recorrentes no atual aspecto produtivo, uma vez observados os sucessivos processos de ruptura de vínculo empregatício e precarização das relações de trabalho nos mais diversos setores, dada a opulência de reconfigurações nas esferas macro e micro-organizacionais vividas nos últimos anos.

Do mesmo modo, procura-se ponderar que mudanças vêm sofrendo as alternativas de atuação profissional deste trabalhador, egresso da formalidade produtiva e deserdado de um estado de bem-estar social (*welfare state*) insuficiente? Exposto às mazelas de um mercado de trabalho vulnerável e mutante, passível de sucessivas ordens desmanteladoras, quais as conseqüências de sujeições profissionais (e pessoais) repercutem sobre estes trabalhadores?

Afinal, que transformações de ordem estrutural vêm ocorrendo no mundo trabalho, alterando os sentidos e formas das relações entre capital e trabalho, de modo que, ao destituir o profissional do acesso às (re)colocações ocupacionais, torna-o vulnerável e passível de sujeições a subcontratos e situações patentes de trabalho precarizado?

2. A Globalização e suas Conseqüências: o paradigma produtivo *pós-fordista*

Henry Ford, engenheiro norte-americano, revolucionou o processo produtivo do início do século XX. Por meio da racionalização da produção, concebeu a linha de montagem, permitindo a produção em série, um método que admite a manufatura de grandes quantidades de um mesmo produto padronizado em mão-de-obra, matéria-prima, estrutura e ao menor custo possível. Instaurava-se aí o paradigma fordista de produção, adotado até hoje por diversas empresas, de qualquer segmento ou natureza. Antunes (1999:36) afirma que, de maneira sintética, pode-se resumir o fordismo como:

Expressão dominante do sistema produtivo e do seu respectivo processo de trabalho, que vigorou na grande indústria, ao longo praticamente de todo século XX, sobretudo a partir da segunda década, baseava-se na *produção em massa* de mercadorias, que se estruturava a partir de uma produção mais *homogeneizada* e enormemente *verticalizada*.

Entretanto, a partir de uma instaurada crise estrutural do capital, complementada por uma série de outros elementos¹, o modelo fordista começa a sofrer um colapso. Nos anos 1980, do outro lado do mundo, surge no ocidente um novo sistema fabril igualmente oriundo do segmento automobilístico, o toyotismo (ou modelo japonês), caracterizado, principalmente, pela flexibilização das relações de trabalho e a adoção de ferramentas da qualidade mais voltadas para o processo enxuto, através do sistema de produção conhecido como “sistema puxado” ou “*just in time*”, que determina que as empresas devam produzir de forma rápida, eficiente, enxuta e somente para atender demandas, sem a manutenção de grandes estoques. Deste modo, ao adotar o *just in time*, a empresa deve dar ao cliente “o que ele quer, quando o quer e na quantidade que deseja (LIKER, 2005:115). Comparando-se os dois paradigmas produtivos – fordismo e toyotismo, pode-se afirmar que:

O toyotismo é uma resposta à crise do fordismo dos anos 70. Em vez do trabalho desqualificado, o operário torna-se polivalente. Ao invés da linha individualizada, ele se integra em uma equipe.(...) Em síntese, com o toyotismo, parece desaparecer o trabalho repetitivo, ultra-simples, desmotivante e embrutecedor. (GOUNET *apud* ANTUNES, 2008:35)

Com o modelo japonês, subsequente ao fordismo, há uma combinação de “novas técnicas gerenciais com máquinas cada vez mais sofisticadas para produzir mais com menos recursos e mão-de-obra” (Rifkin, 2004:96), agregando características da produção customizada, embora mantendo a velocidade do modelo fordista. O toyotismo, que também proporcionou uma alavancagem significativa ao Japão do pós-guerra, apresenta-se mais moderno e participativo, onde projetistas e operários discutem, desenvolvem e avaliam todo o processo, neste sentido, completamente alheio aos paradigmas produtivos anteriores.

Assim, não exclusivamente o segmento automobilístico, porém, todo modelo mundial de manufatura se rende ao sistema Toyota de produção.

O limiar dos anos 1990 marcou a atual configuração mundial dos negócios ao assistir o avanço da expansão liberal, tornando as sociedades menos estanques e, não obstante, favorecendo as relações econômicas, sobretudo, a partir dos interesses dos países centrais onde os sistemas produtivos são reavaliados. Emergem, a reboque deste fenômeno mundial, reformas que caracterizam a chamada *globalização*. Termos geralmente de cunho neoliberais

¹ cf. Mézaros, 2009; Mézaros, 2002; Antunes, 1999

e transformacionais, como reestruturação, fusão, aquisição, privatização, terceirização, flexibilização e internacionalização da produção (seria coincidência suas rimas com *demissão?*), enfim, neologismos de toda conotação da esfera produtiva assumem a lógica da empresa “de excelência” em seus propósitos de mercado, transformando a relação entre capital e trabalho ainda mais desafiadora à sociedade moderna.

Intensificam-se a batalha pela empresa eficiente, eficaz e efetiva diante de um cenário competitivo. Permanentes revisões orçamentárias predominam a agenda gerencial e, dentre os custos a serem trabalhados pela organização, a folha-de-pagamento é aquele que geralmente sobressai à atenção do empresário. Desta forma, o recurso humano é o principal e, de modo controverso, o mais submetido à compressão em prol da produtividade, obrigando a organização a voltar-se intensamente seus esforços a novas configurações de modelos geenciais, cada vez mais enxutos², apontando para propostas de maximização do lucro através de deliberados processos produtivos ao seu melhor estilo de flexibilização tanto da produção, quanto da mão-de-obra, principalmente através da automação dos seus processos produtivos, da redução de postos de trabalho e das demandas por profissionais cada vez mais “polivalentes”, conseqüente de uma excedente e conveniente reserva de força de trabalho disponível no mercado.

A competitividade em escala mundial torna manifesto este novo e ultradinâmico cenário organizacional, justificado pela abertura econômica que promove nas organizações verdadeiras revoluções a fim de mantê-las mais diligentes e participativas em seus mercados que, progressivamente, ficam do mesmo modo exigentes e informados. Alianças estratégicas e parcerias no mundo dos negócios deixam de ser muitas vezes *alternativas* para se tornarem *imperativas* às empresas que pretendem preservar sua viabilidade produtiva e sobrevivência no mundo do negócio.

Neste novo contexto, agora sob a onda do toyotismo, e oriundo sobretudo da crise do emprego dos EUA da década de 1980³, surge o *downsizing*, tido como uma nomenclatura universal para o que se pode chamar de reestruturação, ou “eliminação planejada de postos de trabalho e cargos” (Wetzel, 2000:13) caracterizando-se, então, como conseqüência desta nova demanda de ajuste organizacional que então se desenvolve.

O propósito deste processo de *reengenharia* (ou de reestruturação, como se queira) é um salto quântico de desempenho organizacional o que, de acordo com Hammer e Champy (1994), seus principais idealizadores, inova ao romper com a padronização do modelo fordista de produção. Alguns dos mais instigados seguidores deste novo paradigma do processo produtivo chegavam a propagar a máxima: *esqueça o que você sabe como as empresas devem funcionar: quase tudo está errado*.

Entretanto, controvérsias à parte, diversas pesquisas apontam para uma constatação distinta do que foi apresentado. Menos da metade das empresas reestruturadas atingiu suas metas orçamentárias; menos de um terço alcançou o objetivo de lucratividade esperada. Evidenciou-se, então: o moral e a motivação dos trabalhadores caíram acentuadamente. Os

² O conceito de *enxugamento* da estrutura organizacional (ou *downsizing*) refere-se à extinção de cargos e níveis hierárquicos, visando, principalmente, ao aumento da produtividade através da otimização do efetivo remanescente. Numa perspectiva estratégica mais recente, utiliza-se também a terminologia *rightsizing*, para justificar o “tamanho ideal da empresa”. Na Sociologia do Trabalho é recorrente aplicação dos termos “lean organization”, liofilização, desverticalização, entre outros (cf. Antunes, 1999; Santana e Ramalho, 2003).

³ Na década de 1980, somente no setor industrial norte-americano, a remuneração real por hora diminuiu de US\$7,78 para US\$ 7,69. Ao final deste período, mais de 10% da força de trabalho estava desempregada, subempregada ou trabalhando em meio período, pois os empregos em período integral não estavam disponíveis (RIFKIN, 2004).

sobreviventes ficaram mais à espera do próximo golpe que exultantes com a vitória competitiva sobre os demitidos (SENNETT, 2004).

A chave para a reengenharia, segundo os pioneiros do sistema, está em abandonar as antiquadas noções que remontam da Revolução Industrial do século XIX, leiam-se: modelos taylorista e fordista, valorizando-se, assim, reformulações das atividades-fim, as quais efetivamente criam valor para a organização e clientes por não serem mais condizentes com o panorama produtivo até então vigentes:

As empresas, ao aplicarem a reengenharia, na verdade estão reagrupando o trabalho decomposto por Adam Smith e Henry Ford tantos anos atrás. Uma vez reestruturado o trabalho, a fórmula lógica de organizar os seus executantes são as equipes de processo, a saber, grupos de pessoas trabalhando conjuntamente para executar um processo inteiro (Hammer e Champy, 1994:51).

Os autores referem-se ao paradigma produtivo fordista que, como se sabe, caracteriza-se pela padronização das tarefas, de modo a simplificá-las tanto que a produção deve percorrer automaticamente todas as fases produtivas, sucessivamente, desde a primeira transformação da matéria-prima bruta até o estágio final. Nesta “esteira produtiva”, as tarefas aplicadas à transformação das matérias-primas ou insumos são distribuídas entre vários operários fixos em seus postos, tal como em Tempos Modernos⁴, “após terem sido suas intervenções subdivididas em tarefas cujo grau de complexidade foi elevado ao extremo de simplicidade” (Pinto, 2007:31). No mundo globalizado, o padrão “tempos modernos” não dá conta de tantas dinâmicas e alterações. Tais propostas de padronização produtiva, verticalizadas e concentradas dentro da estrutura organizacional, já não respondiam mais às demandas de uma produção enxuta, terceirizada, flexível e qualificada.

Entretanto, embora a reestruturação organizacional deva ser, por sugestão e efeito, uma intervenção eventual, dado seu caráter traumático – sobre a estrutura, os processos e especialmente sobre as pessoas, tem-se percebido que a prática do *downsizing* vem ocorrendo regularmente nas mesmas organizações.

Caldas (2000:62) analisa a perenidade dos processos de redução “plural” de pessoal tecendo comparativo com as ferramentas da qualidade “enxugamento contínuo de pessoal, tal como aconteceu com a ideologia de melhoramento contínuo, incorporou-se à cultura gerencial moderna”, evidenciando não se tratar de uma *crise*, uma questão contingencial, mas de um modelo de gestão efetivamente incorporado.

Muitas empresas adotam os processos de enxugamento por questões de “modismos”, “epidemias”. De qualquer forma, segundo Caldas (ibidem:90):

o processo de difusão de inovações administrativas ocorre mesmo em dois estágios: os primeiros agentes adotam a inovação administrativa por considerações racionais ou contingenciais, enquanto os “adotantes tardios” adotam a inovação por muitos outros fatores, desde a imitação até pressões institucionais.

O autor ressalta, ainda, a importância da percepção sobre um efeito que chama de “anorexia organizacional”, caracterizado pelo enxugamento após enxugamento, alertando

⁴ Filme clássico de Charles Chaplin (1936) que critica a mecanização produtiva fordista subjugando o homem a um mero executor ou, simplesmente, extensão da máquina.

sobre a recorrência e aceitação do fenômeno causado por um suposto “vício gerencial”, comprometendo a satisfação dos clientes e a qualidade de vida do trabalhador.

O que importa neste contexto, ao que se percebe-se, não é a prática em si, entretanto, a forma e a recorrência com que o *downsizing* é praticado (Wallfesh, 1991). Percepção corroborada por Wetzel (2000:9) quando afirma que “A extensão e a intensidade com que o *downsizing* vem sendo utilizado revelam que não se pode falar de um fenômeno superficial e passageiro”, ou seja, não se trata de modismo, esta prática é deliberada e pode ser implantada tanto em vias de desenvolvimento empresarial, através de uma estratégia defensiva contra eventuais problemas futuros, quanto nos momentos mais difíceis, isto é, pró-ativa e reativamente.

Tal configuração enxuta das organizações impõe novas bases para o relacionamento entre capital e trabalho, combinando “novas técnicas gerenciais com máquinas cada vez mais sofisticadas para produzir mais com menos recursos” (Rifkin, 2004:96). Resultante destes mega processos estruturais cargos são extintos, hierarquias reduzidas e, certamente, com isso, empregos são eliminados massivamente.

3. Contexto Produtivo: a empresa enxuta e a lógica da precarização do trabalho

A Revolução Industrial, sobretudo no seu apogeu (século XIX), proporcionou o início do surgimento da instituição empresarial com a sua configuração atual, contraditória em seus objetivos sociais nos mais diversos sentidos: produtivo, mercadológico, ideológico, ambiental e, especialmente, neste contexto, sobre o mundo do trabalho. Trata-se da Era Industrial.

Conforme discutido, a partir dos anos 1980 a economia mundial assume uma nova configuração forçando as empresas a buscarem outras formas de incremento e otimização em seus processos produtivos, conforme afirma Antunes (2008:23): “Em uma década de grande salto tecnológico, a automação a robótica e a microeletrônica invadiram o universo fabril, inserindo-se e desenvolvendo-se nas relações de trabalho e de produção de capital”. A mecanização do trabalho assume dimensões nunca vistas com o desdobramento da tecnologia e da automação do processo. Assim, cada vez mais as empresas adotam um contingente menor de operários em detrimento às máquinas. Segundo Rifkin (2004:3):

Uma nova geração de sofisticadas tecnologias de informação e comunicação está sendo introduzida aceleradamente nas mais diversas situações de trabalho. Máquinas inteligentes estão substituindo seres humanos em incontáveis tarefas, forçando milhões de trabalhadores de escritório e operários para as filas do desemprego ou, pior, para as filas do auxílio-desemprego.

No entanto, embora as empresas venham lucrando muito com as novas tecnologias e com o avanço da produtividade, os benefícios não se reverteram para o trabalhador. Demissões, enxugamentos e desajustes contratuais de trabalho neste contexto tornam-se recorrentes no mundo empresarial. O quadro de pessoal efetivo é cada vez mais reduzido, enquanto o índice de desemprego em escala mundial se eleva a cada dia e o contingente de deserdados acumula estatísticas crescentes em escalas alarmantes (Carvalho, 2004). Observa-se também que os remanescentes não desfrutam de condições salariais melhores, nem mesmo de progressos na qualidade de vida no trabalho ou fora dele. Ainda neste sentido, mudanças no mercado, crises econômicas, aumento do nível da concorrência, entre outros diversos fatores, vêm justificando a inalterável, gradativa e voraz redução de postos de trabalho, o que

se justifica pelo incremento da produtividade e conseqüente ajuste à competitividade de mercado.

A situação do trabalhador é afetada pela escassez de oportunidades e pela evolutiva precarização dos empregos ainda existentes. Emergentes e bizarras relações de trabalho ganham formas e luzes neste cenário e o trabalhador dá vida, compulsoriamente, a outros formatos de aplicação da sua força de trabalho, rompendo, geralmente por definitivo, com o paradigma emprego. Segundo Rifkin (2004:169) “para muitos trabalhadores, a produção enxuta tem significado uma decadência para situações quase abjetas”.

Desprotegido e, muitas vezes, sem quaisquer perspectivas de reversão do processo, tais profissionais egressos dos extintos postos de trabalho, aumentam as fartas filas do combalido sistema de assistência social, elevam os índices de desocupação nacional, alimentam o mercado de trabalho informal e submetem-se, por esgotamento, ao vigente e evolutivo processo de desmantelamento sócio-produtivo instaurado.

Decorrente deste novo cenário promovido pelos desdobramentos dos efeitos da globalização financeira, novas formas de relações de trabalho se organizam no mundo dos negócios. “Os desempregados, que outrora eram denominados de *exército industrial de reserva*, desempenham o mesmo papel que as mercadorias que sobram nas prateleiras: eles evitam que os salários subam” (Singer, 2001:12) fazendo com que a mão-de-obra, como produto em oferta no mercado de trabalho, perca seu valor, alterando as novas interfaces da relação capital/trabalho, conforme alertado por Soares (2003:26) ao afirmar que “o vínculo e a estabilidade no trabalho são substituídos por ‘flexibilização’ e ‘desregulamentação’, deixando à mercê da ‘livre negociação’ entre patrões e empregados as questões relativas a contrato de trabalho, salários e demissões”. Neste contexto competitivo e dinâmico, entretanto socialmente precarizado, é que surge a terceirização⁵. Um processo tipicamente *pós-fordista* e controverso no que se refere à gestão do comprometimento e do modelo participativo difundido pelo toyotismo.

Terceirizar passa de tendência, modismo, para uma questão estratégica arraigada de foco no negócio principal, no seu *core business*, abrindo-se oportunidades para que a gestão se concentre nos aspectos mais relevantes às suas atividades voltando-se exclusivamente para o foco produtivo principal da empresa. Além disso, reduz-se a responsabilidade sobre a nova relação de trabalho, desonera (financeira e administrativamente) o empresário e, por conseguinte, submete o profissional subcontratado a uma nova posição mitigada das garantias sociais.

A repercussão toma proporções entre diversos autores da teoria da Administração, alguns reconhecem a prática da terceirização como um fenômeno intransponível. Os negócios vivem hoje o que Drucker (2002a) chamou de *sociedade reticular*. Segundo o autor, dentro de dez ou quinze anos, as organizações poderão ter terceirizado todas as suas atividades-meio, ou seja, todo o trabalho que seja de “suporte”, não de “geração de receitas” diretamente, e todas as atividades que não ofereçam oportunidades de carreira até a alta direção. Isto poderá significar que, em muitas organizações, a maioria das pessoas que trabalham para elas não serão seus funcionários, mas sim de uma ou mais empresas contratadas. Singer (2001:18) busca explicar o surgimento dessas diversas manifestações de trabalho em alternativa ao tradicional vínculo de emprego:

⁵ Terceirização é um termo adotado exclusivamente no Brasil. Outsourcing (EUA) e “subcontratação” em Portugal e demais países europeus (Espanha, França e Itália, nos seus respectivos idiomas) evidenciam o caráter sociológico depreciativo, precarizado atribuído à prática.

(...) é que muitas atividades desconectadas do grande capital monopolista passam a ser exercidas por pequenos empresários, trabalhadores autônomos, cooperativas de produção etc.; o que transforma um certo número de postos de trabalho de “empregos” formais em ocupações que deixam de oferecer as garantias e os direitos habituais e de carregar os custos correspondentes.

A questão a se considerar é que, ao que se percebe, a terceirização estabelece uma expressa relação de responsabilidade mínima sobre o trabalhador, descaracterizando a convencional relação de trabalho. Singer (ibidem:24) continua, afirmando que talvez “melhor do que a palavra ‘desemprego’, *precarização do trabalho* descreve adequadamente o que está ocorrendo”, referindo-se aos novos postos, funções e caracterizações trabalhistas que surgem a cada dia.

Ainda no sentido da desconfiguração do vínculo empregatício, recentemente vem-se observando com bastante recorrência no mercado de trabalho outra prática similar: a figura do prestador de serviços do tipo “pessoa jurídica” (PJ), muito comum entre a atuação de analistas de sistemas, advogados, contadores dentre outros profissionais. Trata-se de uma forma de *parceria*, supostamente estabelecida entre o profissional e a empresa, uma manobra (neo)liberal de transformar o assalariado em empresa (pessoa jurídica), donde deliberadamente destitui-se o vínculo e, conseqüentemente, garantias legais, conferindo-se ao trabalhador-*empreendedor* grande parcela do risco do negócio.

Segundo dados do Instituto Brasileiro da Qualidade e Produtividade (IBQP), através do projeto *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM), que promove pesquisas acerca do empreendedorismo, o Brasil é um dos países mais empreendedores do mundo (Greco et.al., 2009), constatação que pode suscitar ponderações e análises, uma vez que o empreendedor em questão geralmente é um profissional autônomo que, transfigurado em empresa, atua efetivamente como funcionário.

Guimarães (2003) aponta as significativas transformações do mundo do trabalho, relacionando: i) as práticas dos empregos, atentando-se ao impacto sobre os cargos remanescentes, dando lugar a novas formas de contratos de trabalho ii) o conteúdo e a divisão das tarefas destes postos que permaneceram à reestruturação; iii) a divisão do trabalho e a configuração da estrutura e, por último, iv) as relações de hierarquia e de autoridade (leia-se: poder e coação) no que restou de trabalho. Com isso, entre diversos outros argumentos, a autora propõe uma Sociologia do Desemprego, afirmando que “Esse efeito de precarização das relações de trabalho só se tornou possível (...) por meio da flexibilização tanto do sistema de *welfare* quanto do sistema regulador da contratação do trabalho” (IBIDEM:183).

Assim, empregado transforma-se em *parceiro* do negócio, assume subcontratos de trabalho, enfim, participa como sujeito passivo das transformações do trabalho. De acordo com Basile (2008), o vínculo empregatício é percebido a partir de quatro características da relação de trabalho estabelecida: i) *personalidade* – a relação é diretamente estabelecida entre o trabalhador e o agente tomador do serviço; ii) *habitualidade* – cumprimento regular de jornada de trabalho; iii) *subordinação* – onde se estabelece uma relação de obediência às tarefas e objetivos organizacionais e, por fim, iv) *onerosidade* – onde haverá uma contraprestação remuneratória. Entretanto, não obstante ao que ocorre no modelo tradicional de emprego (vínculo empregatício), estes “semi-patrões” estabelecem metas e resultados a serem alcançados, definem jornadas de trabalho. Parece ter sido instaurado um “cartel” sobre a força de trabalho, onde a própria legislação social vigente teria dificuldades em não caracterizar este trabalhador como *empregado*.

Medidas, obviamente, características das novas configurações esdrúxulas do mundo do trabalho, fundamentam-se num padrão de precarização manifesto das conquistas trabalhistas e demais questões sociais até agora adquiridas, onde os direitos do trabalho “são desregulamentados, são flexibilizados, de modo a dotar o capital do instrumental necessário para adequar-se a sua nova fase. Direitos e conquistas históricas dos trabalhadores são substituídos e eliminados do mundo da produção” (ANTUNES, 2008:24).

4. Trabalho e Sujeições

O trabalho, “um dos eixos centrais da vertebração da ordem social moderna” (Santana e Ramalho, 2003:13), comporta uma variedade de significados humanos que vão do individual ao social, referindo-se desde a sua existência à constituição de sua subjetividade e identidade, sentido de vida, subsistência e sofrimento. Dejour (2007) ao analisar as graves questões econômicas que afetam direta ou indiretamente o mundo do trabalho, critica o sistema onde somente sobreviverão aqueles que superarem a si próprios, tornando-se cada vez mais competitivos e hábeis que os pares ou concorrentes. O autor, ao analisar a perenidade do modelo instaurado, comenta o “apagamento” de vestígios que o sistema alienante provoca sobre a nova geração de profissionais, afirmando que “cometer injustiça no cotidiano contra os terceirizados, ameaçar de demissão os empregados, garantir a gestão do medo como ingrediente da autoridade, do poder e da função estratégica, tudo isso se parece banal para os jovens que foram selecionados pela empresa” (IBIDEM:95).

Nota-se, contudo, a necessidade humana da aplicação da sua força de trabalho, do sentido produtivo e criativo, numa forma de se “aplicar” com certa continuidade aperfeiçoamento a execução do seu esforço, seja ele formal ou informal, para empresa ou indivíduo, efetivo ou esporádico, ou seja, uma justaposição de força produtiva com sua existência e sentido de auto-realização.

No entanto, dadas as demandas do mundo moderno, o trabalhador é acometido de permanentes necessidades de auto-superação, uma instância profissional que se convencionou chamar *empregabilidade*, ou ousando-se numa nova terminologia: *trabalhabilidade*, que, além de se tornar empregável, o indivíduo deve buscar desenvolver capacidade de se alocar em diversas formas laboral-produtivas, das quais suas habilidades e competências profissionais devem se avultar, afinal a relação de trabalho denominada *emprego*, no mundo moderno, já não dá mais conta de sua demanda, deixando de ser, há algum tempo, o paradigma de ligação do homem com o trabalho, conforme discutido. Este debate repercute também na análise deste *perfil imbatível* que é atribuído ao profissional do mundo moderno, o *workaholic*, o trabalhador impelido a destituir-se de vida extraprofissional, alienado, provocador de uma consequência social e individual alarmante: “ao mesmo tempo, a concorrência nos mercados de trabalho informal, precário, subcontratado etc. obriga os trabalhadores a fazerem jornadas muito longas, o que naturalmente os polariza em dois grupos: um que trabalha demais e outro que não encontra trabalho suficiente” (SINGER, 2001:119).

Em seu entendimento primitivo, pode-se dizer que o trabalho é um *sistema de metabolismo social* (Antunes, 1999), ou seja, é uma manifestação de transformar objetos naturais em coisas úteis, onde se nota a presença tanto da *necessidade* quanto do *sentido* do trabalho para a humanidade, complementando, “o trabalho tem, portanto, quer em sua *gênese*, quer em seu *desenvolvimento*, em seu *ir-sendo* e em seu *vir-a-ser*, uma intenção ontologicamente voltada para o processo de *humanização do homem em seu sentido amplo*” (Ibidem:142). Por meio do modelo produtivo vigente, torna-se impossível ao trabalhador a definição sobre sua renda e ritmo de trabalho, comprometendo, inclusive, suas condições

fisiológicas e sociais. Assim, com o trabalho, ao mesmo tempo em que o homem transforma a si mesmo e a natureza, aliena-se, e se *coisifica*, à medida que é comandado por outros e não usufrui aquilo que resulta da sua atividade laboral.

Sennett (2004:20) aponta para as conseqüências transformacionais vividas pelo homem, num sem-limite pessoal-profissional, dada a “corrosão” experienciada em todos os sentidos da vida, ao ilustrar, por exemplo, a situação de um pai de família que, diante das dificuldades no trabalho, relata: “quando as coisas ficam difíceis meses seguidos na empresa de consultoria, ‘é como se eu não soubesse quem são meus filhos’”.

Há poucos anos, associava-se o trabalho à “estabilidade” e o profissional constituía entre sua vida e a empresa uma relação na qual pretendia manter-se até a aposentadoria. Os indivíduos optavam por uma trajetória profissional e ocupavam seu espaço no universo do trabalho, fazendo *carreira* nas organizações, dedicando-se integralmente e sendo leal ao empregador. A relação buscava suscitar certo grau de paternalismo, onde se estabelecia um comprometimento mútuo, no qual o empregado mantinha certo compromisso com a empresa que, como contraprestação, mantinha seus serviços, oferecendo-lhe remuneração, garantias legais, entre outros benefícios.

No entanto, vive-se a “era do trabalhador temporário ou eventual, do consultor, do subcontratante, da força de trabalho *just in time* – flutuante, flexível, disponível” (Morrow *apud* Davenport, 2001). Assim, tomam amplas proporções diversas configurações produtivas. Formas substitutivas às relações empregatícias tradicionais que abrem uma vertente de trabalho precarizado, subocupação, depreciação da mão-de-obra e abandono pelo estado de bem-estar social; Manifestações arbitrárias de relações de trabalho baseadas em modelos de expropriação subjetiva são ditadas pela nova ordem mundial, em todas as partes do mundo moderno, onde o fator laboral, racional e transformacional atua em uma dicotomia profunda a respeito do que Oliveira e Mañas (2004:63) controvertem o seu sentido:

(...) o trabalho, ao mesmo tempo que humaniza a natureza, desumaniza o homem. Ao mesmo tempo que é a realização do homem enquanto sujeito social e histórico, é a sua negação. O homem só cria e se realiza como homem quando trabalha, quando age transformando o seu meio natural e social. No entanto, é esse mesmo trabalho que rouba sua liberdade e sua vontade própria. O homem nega-se enquanto constrói sua identidade nas relações de trabalho.

Bauman (1999:112), ao ponderar a respeito deste “desmantelamento das normas rígidas do mercado de trabalho”, não obstante os efeitos da globalização sobre as *alterações* do mundo do trabalho, tece uma discussão significativa ao analisar a leitura distorcida que se faz sobre esta *flexibilização*. No ponto de vista do autor, “o trabalho é flexível na medida em que se torna uma espécie de variável econômica que os investidores podem desconsiderar, certos de que serão as suas e somente elas que determinarão a conduta da mão-de-obra”, isto é, na prática, o conceito de “trabalho flexível” contradiz a sua própria essência, da ideia de que flexível é aquilo “maleável”, “fácil de moldar sem oferecer resistência”. Esta flexibilidade assume uma conotação antagônica ao que se propunha originalmente o termo. Transcorrendo a respeito desta inconsistência sobre o sentido da flexibilização, Santana e Ramalho (2003:17) discutem a dicotomia instaurada no âmbito da autonomia no trabalho:

Por um lado, observa-se o aumento da margem de independência dos trabalhadores no que se refere à organização do trabalho, como resultado do desenvolvimento de novas tecnologias, dos investimentos em treinamento, das gestões mais participativas etc. Seriam os chamados “avanços da independência do trabalho”.

Por outro lado, observa-se o agravamento da subordinação, principalmente nos novos tipos de contratos temporários.

Os autores debatem as questões do desenvolvimento e da autonomia do trabalhador, aplicadas estrategicamente pelo gerente, como o *empowerment* ou dos círculos de controle da qualidade, por exemplo, que podem ser encarados como uma participação no jogo do negócio, onde o sucesso é de todos e o fracasso, do indivíduo.

Uma vez flexibilizado em suas formas de estabelecer relações de trabalho, o indivíduo, em meio a transformações institucionais e sociais das mais diversas, relegado pelo estado de bem-estar social entra em um âmbito de desproteção premente. Castel (2008), para este estado, refere-se à *desfiliação* sofrida por estes profissionais. Neste sentido, o autor alude a um contexto de perda da capacidade laborativa, referindo-se a estados de total privação. Contrário a perspectivas, a despeito de conjunturais crises econômicas, o *desfiliado*, neste panorama inquietante, é o indivíduo sobressalente na nova configuração da estrutura organizacional (e social), “devolvido” ao mercado de trabalho, vitimado pelo irreversível e intransponível modelo de desemprego estrutural predominante no sistema vigente de produção enxuta. Trata-se de um “pauperismo” que na atual “sociedade liberal corre o risco de explodir devido às novas tensões sociais que são a consequência de uma industrialização selvagem” (IBIDEM:30).

Assim, conforme discutido a respeito da expressa negação do trabalho, finaliza-se este inesgotável debate com uma reflexão proposta por Santana e Ramalho (2003:34) ao questionarem sobre as tendências deste sistema produtivo *pós-moderno*: “Que características vai assumindo esta sociedade que vinculou grande parcela de sua sociabilidade ao trabalho e agora prescinde dele, atribuindo-lhe um papel secundário?”.

5. Considerações Finais

O fordismo, uma das insígnias do capitalismo moderno, ao entrar em declínio em consequência do surgimento do modelo japonês de produção (toyotismo) e das novas convenções globalizantes deixa um legado de sociedade do trabalho combatida e vulnerável a novas configurações, talvez menos mecanizada e mais participativa, enquanto alocada, entretanto, ainda mais dependente e relegada a perspectivas menos transformacionais na dimensão social e humana, uma vez que se exige uma força de trabalho descartável, instável e, conseqüentemente, vulnerável.

As transformações sócio-econômicas percebidas e aqui relatadas direcionam a uma relação capital-trabalho insustentável, gerando conseqüências tanto quantitativas, o *desemprego estrutural*, de massa e irreversível, quanto qualitativas, por exemplo a *precarização* das relações do trabalho remanescente, demonstrada através dos contratos destituídos de garantias sociais, sobretudo, a terceirização de pessoal e a transformação do funcionário em pessoa jurídica, jornadas extenuantes e relações desvinculadas das responsabilidades recíprocas, num mundo onde a percepção sobre *trabalho* é aparentemente diferente daquela esperada pelo homem. Trabalho este que, conforme se apresentou ao longo do texto, tem exercido papel ambíguo e se transfigurado de inclusivo a alienante, ao mesmo tempo em que constitui, fragmenta o homem em suas mais diversas acepções. Por isso, merecedor de espaço de destaque nas questões teóricas e empíricas em nossa sociedade. Hoje, vive-se *do e para* o trabalho, numa dimensão controvertida e, muitas vezes, sem sentido.

Ao alterar perspectivas laborais e configurações do trabalho, formas de desemprego e o perfil dos desempregados, este sistema imperativo transmuta o significado e a forma das

sociedades em questão. Assim, ainda de modo não-conclusivo, como classificar o que se encontra em constante mutação? Trata-se, ao que parece, de um estado em transformação, de uma era em permanente variação, onde não se definem, ao certo, o rumo do mundo do trabalho.

A pesquisa apresentada, obstante às pretensões de esgotar o assunto, ao contrário, suscita maiores possibilidades de investigações que estabeleçam o diálogo entre as ciências sociais correlatas. Ao que se percebe, a literatura sobre os fenômenos organizacionais ainda contempla de modo incipiente as questões referentes ao trabalho e os seus impactos sobre os processos produtivos, deixando uma considerável lacuna nesta direção.

Enfim, numa instância onde a retórica acerca da governança corporativa, da sustentabilidade e da gestão da reputação assumem o tom das discussões no mundo dos negócios, acredita-se ser, ao menos, conveniente e contextual uma maior e efetiva abordagem holística sobre o recurso humano e o mundo do trabalho.

BIBLIOGRAFIA

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 13ªed. São Paulo. Cortez, 2008.

_____. **Os Sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo. Boitempo Editorial, 1999.

BASILE, César R. O. **Direito do Trabalho**. São Paulo. Saraiva, 2008.

BAUMAN, Zygmunt. **Globalização: as conseqüências humanas**. Tradução de Marcus Penchel. Rio de Janeiro. Jorge Zahar, 1999.

CALDAS, Miguel. **Demissão: Causas, Efeitos e Alternativas para Empresa e Indivíduo**. São Paulo. Atlas, 2000.

CARVALHO, André L. **A Responsabilidade Social Empresarial nos Processos de Reestruturação Organizacional: uma contribuição ao estudo dos programas de demissões responsáveis**. [Dissertação de Mestrado em Gestão e Estratégia em Negócios]. Seropédica. UFRRJ, 2004.

CASTEL, Robert. **As Metamorfoses da Questão Social: uma crônica do salário**. 7ª Ed. Petrópolis. Vozes, 2008.

DAVENPORT, Thomas. **O Capital Humano: o que é e por que as pessoas investem nele**. São Paulo: Nobel, 2001.

DEJOUR, Christophe. **A Banalização da Injustiça Social**. Tradução de Luiz Alberto Monjardim. 7ªed. Rio de Janeiro. FGV, 2007.

DRUCKER, Peter F. **Administrando em Tempos de Grandes Mudanças**. 6ª reimpressão. Tradução de Nivaldo Montingelli Jr. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002a.

_____. **Fator Humano e Desempenho: o melhor de Peter F. Drucker sobre Administração**. Tradução de Carlos A. Malferrari. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002b.

HAMMER, Michael; CHAMPY, James. **Reengenharia: revolucionando a empresa em função dos clientes, da concorrência e das grandes mudanças da gerência**. 14ªed. Tradução de Ivo Korytowski. Rio de Janeiro. Campus, 1994.

GRECO, Simara et al. **Empreendedorismo no Brasil: 2008**. Curitiba. IBQP, 2009

GUIMARÃES, Nadya A. **Por uma Sociologia do Desemprego: contextos societais, construções normativas e experiências subjetivas**. In: Santana, Marco Aurélio; Ramalho, José Ricardo (orgs.) *Além da Fábrica: Trabalhadores, Sindicatos e a Nova Questão Social*. São Paulo, Ed. Boitempo, 2003.

LIKER, Jeffrey. **O Modelo Toyota. 14 princípios de gestão do maior fabricante do mundo**. Tradução de Lene Belon Ribeiro. Porto Alegre. Bookman, 2005.

MÉSZAROS, István. **A Crise Estrutural do Capital**. Tradução Raul Cornejo et.al. São Paulo. Boitempo, 2009.

_____. **Para Além do Capital**. São Paulo. Boitempo, 2002.

OLIVEIRA, Jayr; MAÑAS, Antonio. **Tecnologia, Trabalho e Desemprego: um conflito social**. São Paulo. Érica, 2004.

- PINTO, Geraldo. **A Organização do Trabalho no Século 20: taylorismo, fordismo e toyotismo**. São Paulo. Expressão Popular, 2007.
- RIFKIN, Jeremy. **O Fim dos Empregos: o contínuo crescimento do desemprego em todo o mundo**. Tradução de Ruth Gabriela Bahr. São Paulo. M. Books, 2004.
- SANTANA, Marco A.; RAMALHO, José R. **Sociologia do Trabalho no mundo contemporâneo**. 2ªed. Rio de Janeiro. Jorge Zahar, 2009.
- SANTANA, Marco A.; RAMALHO, José R. **Além da Fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social**. São Paulo. Boitempo, 2003.
- SENNETT, Richard. **A Corrosão do Caráter: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Tradução de Marcos Santarrita. 8. ed. Rio de Janeiro: Record, 2004.
- SINGER, Paul. **Globalização e Desemprego: diagnóstico e alternativas**. 5. ed. São Paulo: Contexto, 2001.
- SOARES, Laura T. **O Desastre Social**. Rio de Janeiro: Record, 2003.
- WALLFESH, Henry M. **Downsize by design to get the intended results**. *In: Employment Relations Today*, 1991.
- WETZEL, Úrsula. **Histórias de Recomeço: Privatização e Downsizing**. Rio de Janeiro. Mauad/COPPEAD, 2000.