

# PERCEPÇÕES DE UM GRUPO DE TRABALHADORES SOBRE AS TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO

---

Tiago Zardin Patias  
Dinarte Belato  
Pelayo Munhoz Olea

---

---

## Resumo

---

*O presente artigo tem como questão central realizar uma leitura das transformações no mundo do trabalho e de suas implicações no contexto local, a partir da visão de um grupo de trabalhadores estudantes. Para elucidar essa questão, foi realizada pesquisa documental em literatura existente sobre o tema, bem como foi aplicado questionário ao grupo selecionado. Os dados quantitativos tiveram tratamento estatístico e os qualitativos por análise de conteúdo, sendo possível fazer uma leitura e organizá-los de forma a gerar as informações necessárias para a execução da pesquisa. A base teórica é sobre as transformações no mundo do trabalho, com ênfase a partir da Segunda Revolução Industrial até os dias de hoje. A análise dos resultados aponta para uma série de dilemas que a sociedade moderna tem enfrentado, ou mesmo, suportado. Sintomas de alienação são visíveis, porém, alternativas de não entrar no jogo, praticamente não existem. Os meios que o capital usa para dominação, que anteriormente era a força bruta das pessoas, hoje perpassam pela subjetividade.*

**Palavras-chave:** Trabalho. Globalização. Capitalismo.

## Introdução

Estudar o mundo do trabalho tem importância significativa, pois molda a civilização humana desde os seus primórdios, produz as condições sociais e materiais de existência da sociedade e de sua contínua reprodução no tempo.

Nas sociedades capitalistas modernas, o trabalho é reconhecido como origem e fundamento da riqueza e da vida dos indivíduos. Não ter trabalho é uma desgraça, um aviltamento social do indivíduo. Adam Smith, quando produziu sua obra clássica *A Riqueza das Nações*, já dizia que a *felicidade humana* e a *riqueza das nações* dependiam da completa liberdade industrial e comercial, permitindo que as pessoas fossem totalmente livres para o trabalho, “fonte primária de toda riqueza e como verdadeira medida de valor” (SMITH, 1983, v. 2, p. 73).

Karl Marx seguiu criticamente o pensamento de Smith, entendendo que “o trabalho em sua expressão mais simples, apresenta-se como o intercâmbio de energias, metabolismo a operar entre o homem e a natureza, processo de assimilação e expulsão de substâncias que se faz à custa de acumular e despender forças naturais” (MARX, 1989a, p. 202).

Importância maior adquire nos momentos em que ocorrem profundas reestruturações do sistema de trabalho e eliminação maciça de postos de trabalho em

grande escala. Mas esta é a lógica do capitalismo, condição de sua existência e de sua dinamicidade e passa sempre pela reorganização do trabalho, que tem sua base e origem nas revoluções científicas e técnicas.

Hoje, a concorrência global, aliada à automatização e à forte recessão da demanda mundial, fazem com que as empresas sejam impelidas a acelerar a reestruturação dos seus sistemas de trabalho, seja revisando-os ou adaptando-os, seja revolucionando-os completamente.

Neste estudo, pretende-se perceber o olhar de trabalhadores sobre o sistema capitalista vigente e as profundas transformações que estão em curso no mundo do trabalho. São trabalhadores estudantes, que buscam na qualificação uma forma de enfrentar ou entender este contexto.

Rifkin, em seu livro *O fim dos empregos*, afirma que “estamos entrando em uma nova fase na história do mundo – em que cada vez menos trabalhadores serão necessários para produzir bens e serviços para a população global” (RIFKIN, 1995, p. 18). Essa é uma das conseqüências das transformações no mundo do trabalho, talvez a que mais assuste os trabalhadores, pois, a cada dia que passa, há menos postos de trabalho e mais trabalho informal, subemprego e desemprego.

Convém lembrar que pesquisar as transformações no mundo do trabalho é instigante,

pois, segundo Luckács, o trabalho é a categoria fundante dos homens e da sociedade. Desvelar esse processo é, talvez, poder visualizar que seja possível um dia ressignificar o trabalho para além do capitalismo, que impõe ao *ser* o império do *ter*, do possuir e do dominar.

Apresento, inicialmente, a pesquisa bibliográfica sintética sobre a trajetória histórica do mercado de trabalho e, na segunda parte, pesquisa de campo para demonstrar a visão de um grupo de trabalhadores em processo de qualificação, para verificar suas percepções e compreensões acerca do tema em questão.

Não tenho a pretensão de esgotar o assunto. Ao contrário, pretendo no futuro dar continuidade a esta pesquisa, com outros grupos de trabalhadores, com o objetivo de construir diferentes painéis das condições de vida e trabalho de diferentes sujeitos coletivos, uma vez que o impacto da reestruturação produtiva atinge diferentemente tais sujeitos.

---

### **As transformações no mundo do trabalho: do fordismo às novas tendências**

---

A segunda Revolução Industrial caracteriza-se pelas inovações, novas formas de organização do trabalho e o acentuado processo de concentração e centralização do capital com o surgimento de grandes empresas.

Rifkin cita que “o trabalho ‘livre’ e a incerteza que o acompanham levaram ao desenvolvimento de técnicas produtivas que fizeram com que o trabalhador se transformasse num apêndice da máquina” (RIFKIN, 1995, p. 128).

O trabalho torna-se cada vez mais semi-especializado, fortemente regulado pelo capital, que pressiona para a máxima produção. Os operários, por sua vez, se organizam, de forma a buscar direitos, invertendo a lógica do empobrecimento. Henry Ford sugeriu que os trabalhadores fossem suficientemente pagos para que pudessem comprar os produtos que produziam nas suas empresas. Se não, dizia ele, “quem vai comprar meus carros?”. Foi o primeiro que compreendeu e explicitou a estratégia de esconder a contradição capital e trabalho pela inserção dos trabalhadores no sistema capitalista de consumo.

Os avanços e conquistas parciais dos trabalhadores não foram capazes de conter o avanço do capital e com ele a acumulação. A forte concorrência que se instalava, levava as empresas a tentarem, de todas as maneiras, diminuir seus custos e aumentar seu lucro.

A hegemonia dos Estados Unidos no imediato pós-Segunda Guerra se consolida. Sua economia se expande através de investimentos na máquina militar e, a partir do final da década de 40, da reconstrução econômica europeia e

japonesa, como estratégia para conter o comunismo, que se consolidara na União Soviética.

Os maciços investimentos efetuados por empresas dos Estados Unidos na Europa e no Japão não só as favoreceu como internacionalizou as economias dessas duas regiões estratégicas e garantiu forte expansão de seu mercado externo, sobretudo em vista do temor da retração do mercado interno no imediato pós-guerra. Essa situação se modifica tão logo a Europa e o Japão se recuperam e passam eles também a competir no mercado mundial, expandindo o modelo de organização do trabalho que os Estados Unidos consolidaram como padrão e que define o modelo da segunda revolução industrial produtiva capitalista. Mattoso destaca algumas características que emergiram da Segunda Revolução Industrial e que se consolidou e se generalizou no pós-guerra, “como o rápido crescimento internacional, a liderança no setor industrial, principalmente os vinculados à produção em massa de bens de consumo duráveis, aos bens de capital e a química, em particular a petroquímica” (MATTOSO, 1995, p. 24). Enfim, uma série de ações que visam a internacionalização de sua economia.

O padrão de desenvolvimento instaurado neste momento, capitaneado pelos Estados Unidos, resultado de uma reestruturação tecnológica, industrial, comercial e financeira do mundo capitalista, foi

marcado, por um lado, pelo movimento da luta de classe, pelo surgimento de sindicatos combativos, pelo reconhecimento do Estado como órgão regulador da vida econômica e política do país e, por outro lado, pela preservação do processo de acumulação de capital e pela hegemonia norte-americana. Esse período de intensa expansão vai do mediato pós-guerra até início da década de 70.

Esse padrão de desenvolvimento destituiu o trabalhador dos meios de produção. Os contratos de trabalho foram gerenciados de forma coletiva através de negociação das condições de trabalho. Esse período foi chamado de “anos dourados” do capitalismo, pois além de assegurar a crescente acumulação do capital por parte dos oligopólios, assegurava aos trabalhadores uma série de conquistas, como diz Gourevitch: “obtiveram um sistema de *welfare*, salários mais altos, políticas macroeconômicas voltadas ao pleno emprego, direitos sindicais para determinar o nível dos salários e direitos políticos para engajar-se em políticas nacionais” (GOUREVITCH, 1986, p. 179).

Por sua vez, diz ainda Gourevitch, “os empresários industriais aceitaram um maior papel dos trabalhadores e de suas organizações e um maior grau de envolvimento do Estado na economia em troca da aceitação pelos trabalhadores da propriedade privada e do controle privado da

economia” (GOUREVITCH, 1986, p. 179).

Nesse momento, com a constituição e generalização do novo padrão de desenvolvimento, os princípios tayloristas de organização do trabalho, que vinham se impondo desde fins do século XIX, depois de emergirem conjuntamente com os paradigmas produtivos e tecnológicos da Segunda Revolução Industrial, são consolidados na indústria com a crescente utilização da cadeia de montagem semi-automática e cada vez mais expandidos para os serviços.

Mattoso (1995) diz que não se trata apenas de expansão do taylorismo, mas de uma outra forma de organização do trabalho, agora articulado com a produção em massa de produtos de consumo estandardizados. O fordismo, enquanto estratégia de organização e racionalização da produção, orientou-se para a produção em massa de produtos tecnologicamente complexos, utilizando-se de economias de escala e inovações no produto e nas técnicas de montagem.

Gounet (1999) conclui que os resultados dessas transformações são, no mínimo, prodigiosas, pois a antiga produção do automóvel, que levava doze horas e trinta minutos, com as técnicas tayloristas, com a introdução, em janeiro de 1914, por Ford, das linhas automatizadas, é reduzida para uma hora e trinta minutos.

Mas as práticas tayloristas e fordistas, quando aplicadas por todos, geram um nível de concorrência “encarنيçada”. Gounet (1999) diz que as empresas já não podem destinar recursos à melhoria de certas condições de trabalho, pelo contrário, no universo da competição, só quem impõe custos mais baixos de produção pode conquistar fatias do mercado. Por consequência, os operários são submetidos a condições cada vez piores. Daí a crise do sistema, a crise do fordismo.

---

### A crise do fordismo

---

Antunes argumenta que o compromisso fordista começa a apresentar sinais de crise no início dos anos 70, tendo como traços principais: “redução da taxa de lucro, motivada, entre outros, pelo aumento do preço da força de trabalho e pelas lutas sociais ocorridas nos anos de 1960”. A incapacidade do modelo em se adaptar à retração de consumo gerada pelo desemprego estrutural que então começa a se manifestar; aumento da esfera financeira, que inicia um processo de automatização ante os capitais produtivos, tornando-os o campo prioritário para a especulação; concentração do capital gerada pelas fusões de empresas; crise do Estado de bem-estar social, levando à retração dos gastos públicos. (ANTUNES, 1999 *apud* KREMER; FARIA, 2005, p. 268).

Para Coriat (1988), o modelo fordista “entra em crise relativa, devido a uma instabilidade social” aliada ao fato de esse modelo de organização produtiva ter-se tornado contraproducente, tendo em vista que uma “grande quantidade de tempos ‘mortos’ e de tempos ‘improdutivos’ serem gastos com técnicas complexas de balanceamento das cadeias de produção”. O autor argumenta também que os mercados, até então regidos pela oferta de produtos menor que a demanda, passam a ser regidos pela demanda de produtos inferior à oferta. Essa mudança faz com que o foco dos processos produtivos seja deslocado da quantidade e homogeneidade dos produtos para a diferenciação e qualidade.

Já Lipietz mostra que a crise do fordismo se transforma em depressão econômica generalizada, dizendo que “frente a essa crise de lucratividade, as empresas haviam reagido, aumentando a margem de lucro que auferiam dos preços de venda, o que acelerava progressivamente uma inflação de custos que se alimentava a si mesma” (LIPIETZ, 1989, p. 43). Naturalmente, os mecanismos da regulação fordista faziam com que essas altas de preços repercutissem em elevações de salários, e assim por diante. E quando a escalada dos preços ultrapassava a dos salários, o poder de compra e, portanto, a demanda baixava, desencadeando quedas da atividade de certos setores (cons-

trução civil, automóveis), com o risco de recessão generalizada, justamente o risco que a regulação fordista até então pretendia evitar. Todo o miraculoso equilíbrio do compromisso fordista, de alto a baixo, era posto em xeque.

O que se vê então é que, pelo menos nos países desenvolvidos e nas organizações que optaram por este modelo de desenvolvimento, o fordismo, como um momento do sistema capitalista, estava em dificuldades: precisavam encontrar formas de superar estes desafios, pois a acumulação de capital e o lucro *não caem do céu*. E foi o que fez o Japão, que a partir dos princípios tayloristas e fordistas tratou de buscar adequá-los a sua realidade, surgindo o Toyotismo ou Ohnismo, que veremos a seguir.

---

### 30 toyotismo

---

Em 1978, Taiichi Ohno, engenheiro da Toyota, escreveu o livro *O Espírito Toyota*, que descreve um conjunto de inovações organizacionais, adaptado ao atual desenvolvimento do capitalismo. Gounet resume o sistema de Ohno, que alguns chamam de ohnismo, porém mais conhecido por toyotismo, como “um sistema de organização da produção baseado em uma resposta imediata às variações da demanda e que exige, portanto, uma organização flexível do trabalho (inclusive dos trabalhadores) e integrada” (1999, p. 29). As principais características do

toyotismo são os cinco zeros: a) zero atrasos: a demanda puxa a produção, o fluxo comanda o crescimento; b) zero estoques: só são permitidas as reservas de base; c) zero defeitos: cada posto de trabalho controla a qualidade do trabalho do posto de trabalho precedente; d) zero panes: as máquinas nunca são usadas com capacidade plena e são escolhidos não em função de seu avanço tecnológico, mas de sua função na cadeia – para uma operação simples é preferível uma máquina simples; e) zero papéis: o *kanban* reduz bastante as ordens administrativas e a papelada em geral.

O novo sistema de produção exigia ainda mais do trabalho operário que o fordismo, pois há a mudança da relação um homem/uma máquina. Para a relação de uma equipe/um sistema, o gerenciamento é realizado por tensão, exigindo a elevação constante do ritmo de produção, a necessidade de flexibilizar o trabalho e os trabalhadores, haja vista a produção por demanda. Um fator decisivo para que o toyotismo tivesse êxito, foi a dominação que os patrões conseguiram sobre os sindicatos: depois de muitos enfrentamentos, criaram o chamado sindicato-casa, permitindo que os patrões tivessem total controle sobre a categoria, impondo aos empregados as mudanças nas condições de trabalho.

Para Gounet, “em lugar do trabalho desqualificado, o operário

é levado à polivalência. Em suma, o toyotismo elimina, aparentemente, o trabalho repetitivo, ultra-simplificado, desmotivante, embrutecedor” (GOUNET, 1999, p. 33). Afinal, chegou a hora do enriquecimento profissional, do cliente satisfeito, do controle de qualidade.

Porém, não nos deixemos seduzir pelas estratégias das empresas, pois o que buscam é a acumulação de capital, a qualquer custo. Com a internacionalização dos mercados, as manobras tornaram-se cada vez mais escassas, sendo que o fator decisivo está nos trabalhadores que as empresas detêm e as relações que se estabelecem entre ambos. Há a necessidade de flexibilizar, produzir mais, com mais qualidade e também, suportar ter salários mais baixos para que as empresas possam competir no mercado internacional, e assim todos serão *felizes*, pois a empresa ganha e sobrevive e com isso os empregados mantêm seu emprego, mesmo que este não seja uma das *mil maravilhas do mundo*.

É neste período que os patrões passam a utilizar novas técnicas de manipulação dos trabalhadores. Deslocam o discurso, em que a força bruta era a valorizada, para um discurso que valoriza a subjetividade dos empregados. Entende-se, por subjetividade, as emoções, a inteligência, o zelo, o amor, a dedicação, o saber, as habilidades, o caráter, enfim, características que

até então não se levavam em conta e que agora passam a ser fundamentais.

### **O modelo antropocêntrico**

Para Kovács (2001), o modelo antropocêntrico ou reflexivo é ligado às tradições da abordagem sociotécnica na Europa. Trata-se de um modelo que associa as tecnologias flexíveis com as competências humanas no quadro de uma organização descentralizada e participativa. A opção antropocêntrica implica o desenvolvimento de sistemas com arquiteturas específicas, concebidas de acordo com a valorização do fator humano e com novos princípios organizacionais, tais como autonomia, criatividade, profissionalidade, descentralização, participação e cooperação. Os princípios centrais deste modelo, segundo Lehner (1992) são a automatização flexível como apoio do trabalho e decisões humanas, a organização descentralizada do trabalho com hierarquias planas e uma ampla delegação do poder e responsabilidades, a divisão do trabalho minimizada, baseada em alguma forma de desenho integrado do sistema de trabalho, a requalificação contínua dos trabalhadores orientada para o produto e a integração orientada para o produto de todo o processo de produção.

Kovács diz que “as tecnologias são adaptadas às necessidades dos utilizadores e de

um tipo de organização descentralizado e participativo”. O mesmo autor continua dizendo que o “modelo antropocêntrico aposta na cooperação e parceria com outras empresas, numa tecnologia especificamente moldada e, sobretudo, nas competências internas e na flexibilidade organizacional que favorece a coordenação horizontal, a comunicação ativa e o desenvolvimento das competências”. Também destaca que a “estratégia antropocêntrica está na competitividade, na qualidade de vida no trabalho e na atenção às motivações e expectativas dos trabalhadores” (KOVÁCS, 2001, p. 51-52).

Esse sistema é conhecido também por *volvismo* ou *kalmarismo*, por ser uma experiência numa fábrica da Volvo, em Kalmar, na Suécia, descrita por Lipietz (1992). Trata-se de uma unidade onde a linha de montagem fordista foi substituída pelo trabalho artesanal em equipes, para remotivar os operários. Esta organização holística do trabalho coloca a reflexão e a inteligência dos trabalhadores no centro do processo produtivo, solicitando-lhes a reflexão também sobre a concepção dos produtos e dos próprios equipamentos.

Segundo Gounet (1999), esse modelo está patinando, não expondo os motivos, mas acreditar que esse fordismo invertido possa dar certo em uma sociedade capitalista, onde os empregados é que têm o poder,

seria um tanto contrário a toda a lógica da acumulação. Quem, de sua consciência, trabalharia e se comprometeria de tal forma que a empresa pudesse auferir mais lucro? Se não existir uma estratégia que divida os lucros num patamar razoável, imagino que os trabalhadores não vão aderir pela simples melhoria das condições de trabalho.

---

### **As transformações do mundo do trabalho num universo local e específico**

---

O objetivo desta pesquisa é investigar de que forma a reestruturação do mundo do trabalho impacta um grupo social singular, homogêneo, constituído de estudantes universitários da pós-graduação em Gestão de Pessoas da UNIJUÍ - Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul. A pesquisa se constitui de dois momentos articulados. Uma pesquisa qualitativa, com ênfase na bibliografia existente sobre o assunto e nos dados coletados em pesquisa de campo e em dados quantitativos descritivos dos sujeitos investigados. O questionário se constitui de perguntas fechadas e abertas.

A investigação é do tipo teórico-prático, porque o objetivo é confrontar o referencial teórico constituído durante a realização do Curso e do estudo, com a coleta dos dados obtidos através das observações feitas, materiais

escritos e, principalmente, através dos questionários, explicitando assim as transformações no mundo do trabalho no contexto local. É, portanto, uma pesquisa de natureza teórico-prática, em nível exploratório, delimitada a um grupo de sujeitos social e intelectualmente homogêneos (TRIVIÑOS, 1987).

Nesta fase, o objetivo foi coletar as informações da realidade em que se está inserido, buscando a compreensão do mundo do trabalho, suas transformações e implicações e verificar o que pensa este grupo de trabalhadores sobre o trabalho.

O grupo definido como amostra foi o de acadêmicos do curso de pós-graduação em Gestão de Pessoas, turma 2004/2006, da UNIJUÍ, pelas seguintes razões: primeiramente, por sugestão do próprio grupo quando da apresentação do projeto de TCC em sala de aula; em segundo lugar, por entender que se trata de um grupo de trabalhadores, que estão em qualificação e, portanto, num certo nivelamento de conhecimento, possibilitando uma análise mais apurada e focada da questão.

---

### **O Mundo do Trabalho na visão dos pesquisados**

---

O primeiro grupo de perguntas foi direcionado aos pesquisados, com vistas a se perceberem no seu trabalho; um segundo grupo de perguntas versou sobre as percepções deles a respeito das transformações no mundo do trabalho.

Neste primeiro instante, a grande maioria do grupo vê o trabalho de forma positiva, sendo possível aplicar os conhecimentos adquiridos, com dignidade, responsabilidade, esforço, como um espaço de estabelecer relacionamentos e desenvolver-se como pessoa, na perspectiva de progredir e alcançar os objetivos pessoais e profissionais. É, portanto, uma visão muito positiva do trabalho, perfeitamente alinhada com a visão do trabalho do mundo contemporâneo. Nada aqui lembra as concepções antigas e medievais do trabalho como degradação, humilhação, castigo. Alguns enfatizam a correria do dia-a-dia, como se o trabalho fosse uma guerra.

Essa visão, geral e abstrata, de fundo ideológico, contrasta imediatamente com um olhar sobre a realidade cotidiana do trabalho, de disputa, de guerra, de correria, de pressão. É um contraste interessante porque, de um lado está a percepção de que é preciso trabalhar para existir na sociedade como sujeito, de outro, que é uma batalha, uma guerra, sobreviver no trabalho.

Quanto à satisfação com o seu trabalho, a maioria está satisfeita, pois consegue suprir suas necessidades básicas e ainda consegue continuar estudando, o que representa muito, pois pensam que com isso podem contribuir mais com a empresa, com criatividade, maior produtividade, e, conseqüen-

temente, esperam auferir uma melhor remuneração. Um grupo pensa que, na medida em que há satisfação no trabalho, imagina que a relação com os colegas e com a direção também esteja de acordo. Os componentes desse grupo enfatizaram que percebem uma maior profissionalização do ambiente de trabalho, não deixando de lado a amizade, o companheirismo, a subjetividade de cada pessoa, a transparência e a confiança.

Outros não estão tão satisfeitos, pois acreditam que, para haver satisfação, é necessário um equilíbrio entre fatores como remuneração, clima de trabalho, liderança, valorização, reconhecimento, o que em muitas empresas isso não acontece. Na região noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, as pessoas valorizam substancialmente a remuneração como fator essencial para haver satisfação.

Examinemos, brevemente, a questão do trabalho para melhor entender esses contrastes. Trabalho, para os gregos, tinha uma conotação estritamente física. Aristóteles e Platão diziam que os escravos não são dotados de razão. São máquinas semoventes. Já nas sociedades industriais contemporâneas capitalistas, o trabalho se efetua numa relação de mercado. Compra-se e vende-se força de trabalho de forma contratualmente estabelecida. É uma relação distinta da escravista. Nessa questão, podemos perceber

que os pesquisados estão satisfeitos com seu trabalho, pois conseguem através dele alcançar seus objetivos, pois estão convictos que, na sociedade atual, ter um trabalho é importante, diante de tantas pessoas desempregadas que não conseguem ter o mínimo para sobreviver com dignidade. A satisfação, neste caso, se produz pelo contraste em relação àqueles que não têm trabalho, e não com a condição escrava de trabalho.

Ao contrário do que se imaginava, quando questionados sobre uma “síndrome da sociedade moderna”, o *stress*, a grande maioria já esteve ou está com *stress*, devido à pressão para atingir as metas do trabalho e da vida. Essa talvez é a principal contradição que nos leva a questionar a satisfação dessas pessoas no trabalho, na medida em que estão ou estiveram com esta sensação de *stress*. Como sentir-se satisfeito no trabalho estando estressado? São as contradições do sistema capitalista, que levam a acreditar que o *stress* é normal, que todas as pessoas têm, que sem ele não se pode viver, impondo metas cada vez mais rigorosas, fazendo com que se produza mais e com menos pessoas. Uma das consequências desta relação são as doenças ocupacionais que podem ocorrer, mas as organizações, por mais que utilizem discursos de preocupação com estes assuntos, sabem que no mercado de trabalho há uma oferta de mão-de-obra bem maior do que a demanda, e que a substituição de pessoas é um

processo fácil, ou quando não for, propõem enfaticamente a remoção dos obstáculos impeditivos da facilitação dos sistemas de contratação-descontratação, mudando as regras em vigor.

O segundo grupo de questões buscou identificar a percepção dos pesquisados em relação ao mundo do trabalho, relacionada principalmente à introdução de novas tecnologias e a reestruturação/reorganização do trabalho, visando aumentar a produtividade e o lucro. A maioria dos pesquisados acredita que estes dois fatores transformam o mundo do trabalho, pois com o avanço tecnológico é imprescindível que haja a reorganização do trabalho, visando manter a competitividade.

O que podemos perceber é que as novas tecnologias, aliadas à reestruturação/reorganização do trabalho tem exigido das empresas muitos investimentos para que possam continuar no mercado, auferindo assim lucros cada vez maiores.

Os efeitos desta reestruturação e das inovações tecnológicas são visíveis nas empresas financeiras e destacam que na agricultura, no comércio e no sistema de telecomunicações, também se tem percebido avanços que visam a automatizar ao máximo o trabalho e, conseqüentemente, eliminar postos de trabalho. Percebe-se que as transformações também afetam as famílias, onde os pais cada vez menos dedicam tempo

aos filhos, levando a uma degradação familiar. Os pesquisados entendem os efeitos da reestruturação produtiva sobre a família, de forma paradoxal. Os que trabalham dedicam cada vez menos tempo aos filhos, ao cônjuge, à convivência familiar, ao lazer; os que não trabalham, sofrem de todas as síndromes de não ter trabalho, da exclusão do mercado, do consumo, de rebaixar os padrões de vida, das relações sociais. No jogo de um prejuízo contra o outro, é preferível continuar trabalhando, mesmo que com *stress* e a ruína da família.

Está claro que as práticas correntes de reorganização do trabalho visam a diminuir os custos fixos das organizações, principalmente na conta pessoal, pois esta é uma força difícil de ser controlada, e que busca constantemente sua satisfação. Muitas vezes não está só na remuneração, quer melhores condições de trabalho, um bom ambiente de trabalho, uma liderança que valorize o trabalho, enfim, fatores que uma máquina não pede, a não ser um investimento constante em novas máquinas, mesmo quando os custos de tais operações sejam mais elevados do que os do trabalho vivo.

A maioria acredita que a destruição de postos de trabalho e o avanço tecnológico são inevitáveis. Conseqüentemente, aumentará o número de desempregados, caso eles não consigam acompanhar este desenvolvimento, e não haja uma preocupação dos governos com esta

questão. Aqui se percebe o dilema do mundo do trabalho hoje, onde não se pode culpar as novas tecnologias que surgem como as destruidoras de postos de trabalho; mas a causa principal é esta, não havendo preocupação alguma dos principais beneficiados com as inovações: os grandes grupos empresariais. Eles tratam de incentivar novas descobertas a fim de que possam reduzir ao máximo os postos de trabalho e, com isso, reduzir os custos e, conseqüentemente, acumular cada vez mais. Não se trata apenas de discurso, pois a toda semana podemos ler as notícias de eliminação de postos de trabalho.

Sobre o papel dos sindicatos neste contexto, os pesquisados acreditam que deveriam se preocupar com o coletivo da população e não estritamente com o interesse de sua corporação. Deveriam buscar permanentemente a qualificação dos associados, interagindo com os governos, na busca do emprego para todos. Essa afirmação de alguns pesquisados parece-me um tanto equivocada, na medida em que os sindicatos são formas associativas e corporativas que buscam melhores condições de trabalho e de remuneração de seus membros. Quanto à qualificação, há inúmeros exemplos de sindicatos que já se preocupam com esta questão, com experiência e práticas bem sucedidas. Talvez a deficiência ainda esteja no contexto local. Mas me parece que há sim um enfraquecimento dos sindicatos,

uma crise do “velho sistema sindical”, pois com o advento das novas tecnologias, com a diminuição drástica dos postos de trabalho, com a hegemonia dos oligopólios sobre determinados setores estratégicos, encontram-se de “mãos amarradas” diante desta situação. Há necessidade de ressignificar sua atuação, seja pela via da qualificação, seja pela via do confronto com o capital, para que entenda que esta massa desempregada poderia ser o grande consumidor dos bens de consumo produzidos pelas empresas: estando excluída, não tem acesso e nem poder de compra.

Em relação às reformas sindical e trabalhista, o grupo se dividiu entre os que acreditam que iremos perder direitos conquistados e que somente o enfrentamento com os donos de capital poderia impedir tal pretensão e, por outro lado, o grupo acredita que a flexibilização poderia diminuir a carga tributária e melhorar as relações com os trabalhadores. Sobre isso permanece uma nuvem negra, mas é lógico que os donos do capital não irão perder a oportunidade de reduzir custos, com a justificativa que novos postos de trabalho poderiam surgir. Recentemente, na Alemanha, houve a eleição da primeira-ministra Ângela Merkel, com idéias liberais, prometendo reduzir os gastos do Estado com o bem-estar social e flexibilizar as leis trabalhistas, para criar empregos (Veja, 2005, p. 120). Sabe-se que a Alemanha é o berço

da resistência com relação à legislação, principalmente trabalhista, que requer das empresas altos encargos para a manutenção de direitos da população, como educação e saúde totalmente gratuitos. São ofensivas deste tipo que nos levam a acreditar que as mudanças são inevitáveis, que países como o Brasil não conseguirão resistir a elas, uma vez que a Alemanha, país de primeiro mundo, está conseguindo resistir.

Sobre os programas de reorganização do trabalho, como Qualidade Total, ISOs, Toyotismo, entre outros, os pesquisados acreditam que são meios que buscam uma maior eficiência, reduzem custos materiais e sociais, evitam o retrabalho, e buscam uma melhor organização dos processos de trabalho, qualidade para os produtos e melhorar as relações trabalhistas. Porém, acreditam que isso não deva ser tratado como um modismo. Precisa haver a participação dos trabalhadores para que se efetive. Gounet (1999) destaca que, no discurso dos patrões, os mecanismos de ganho de produtividade irão trazer ganhos vantajosos a todos. Porém, traz um exemplo da GM de Anvers, que introduziu o *kaizen* e, graças a ele, conseguiu eliminar 1.400 postos de trabalho, elevando em 25% a exploração sobre os que permaneceram empregados, pois tiveram que produzir a mesma quantidade. Em contrapartida, os patrões distribuem 3% do montante reduzido em forma de bônus, ou

seja, os patrões ficam com 22% e os empregados com 3%, o que, na visão de Gounet, não passa de uma cenoura para que o sistema funcione.

A partir da afirmação “tudo que puder ser feito por máquinas, será feito”, os pesquisados foram desafiados a expor seu ponto de vista sobre tal afirmação. Para alguns, isso se confirmará; para outros, é uma oportunidade de se dedicar a coisas que as máquinas não podem fazer, como se relacionar, inventar, pois as máquinas surgem em nossa vida para facilitá-la e não para nos substituir. O desafio maior, segundo os pesquisados, é a busca constante de qualificação.

As afirmações expressam claramente as contradições do processo de reestruturação, que aparece de forma ambígua, como bem e como mal, ou a percepção de que ele, individualmente, pela qualificação terá sempre um lugar nas disputas por trabalho e renda. É a crença de que a inovação tecnológica é um bem, no mínimo, universal, acessível a todos, mas, acrescentando-se, tem um custo a ser pago.

Para esta fração de trabalhadores, intelectualizados, talvez seja esta a dimensão mais difícil de compreender, pois está inscrita na sua própria maneira de compreender as oportunidades de inserção na sociedade capitalista. É um fenômeno típico de alienação.

---

### Considerações Finais

---

A dominação do sistema capitalista sobre os trabalhadores, desde os primórdios de sua existência, é algo inegável. As formas como se apresenta, ora como taylorismo, ora como fordismo, toyotismo, pós-fordismo entre outros, são maneiras de melhor expropriar o trabalhador. Inicialmente, a força bruta; hoje, a subjetividade.

As alternativas fora do sistema são escassas, quase nulas. Portanto, ou as pessoas entram no jogo, ou estão excluídas. E ser excluído é realmente um passo para o fim. O preço a ser pago pelos seres humanos que entram no jogo é caro, mas tal é a dominação, que preferem pagar este preço.

A visão dos trabalhadores é de tentar, com todas as forças, a manutenção de seus empregos, custe o que custar. Os extremos chegam a doar-se de corpo inteiro ao sistema, numa espécie de alienação que impede de ver para além da lógica do capital.

A pesquisa revela a característica da grande maioria da população que está inserida no sistema capitalista. A principal é a de não conseguir perceber o preço que é estar no mercado. É dizer que está tudo bem, mesmo que não esteja.

Caberia papel importante aos sindicatos, se conseguissem ressignificar sua atuação, buscando

o enfrentamento das questões até então veladas pelos interesses dos grandes grupos empresariais. Caberia aos Estados buscar sua soberania, com governos voltados para o povo e não para as instituições financeiras que tanto o têm sugado.

Acredito que o poder emana do povo, e somente ele é capaz de mudar esta lógica, onde poucos têm muito e muitos têm pouco. O caminho seria de romper com esse

sistema, mas como? Acredito que somente através de uma revolução poderíamos imaginar uma sociedade menos desigual. Não uma revolução armada, mas de retomada de princípios humanitários, cooperativos e com soberania. Mas o que ocorre é justamente ao contrário: cada vez mais as ações neoliberais têm trabalhado na máxima acumulação, pouco se importando com a grande massa que fica à mercê do sistema.

## Referências

- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho – ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.
- ARAÚJO, A. M. C. (Org.). **Trabalho, cultura e cidadania: um balanço da história social brasileira**. São Paulo: Scritta, 1997.
- BEDIN, G. A. (Org.). **Reestruturação produtiva, desemprego no Brasil e ética nas relações econômicas**. Ijuí: Unijuí, 2000.
- BUSNELLO, R. **Processo de produção e regulação social**. Ijuí: Unijuí, 2005.
- CORIAT, B. **Penser à l'envers**. Paris: Christian Bourgois, 1991.
- GORZ, A. **Critique of economic reason**. Nova Iorque: Verso, 1988.
- GOUNET, T. **Fordismo e toyotismo – na civilização do automóvel**. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.
- GOUREVITCH, P. **Politics in hard times – comparative responses to international economic crises**. London: Cornell University Press, 1988.
- HELOANI, R. **Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2003.
- KREMER, A.; FARIA, J. H. Reestruturação produtiva e precarização do trabalho: o mundo do trabalho em transformação. **Revista de Administração da USP**, São Paulo, v. 40, n. 3, p. 266-279, jul./ago./set. 2005.
- KOVÁCS, I. *et al.* **Globalizações: novos rumos no mundo do trabalho**. Florianópolis: UFSC, SOCIUS, 2001.
- LEHNER, F. **Anthropocentric production systems: the european response to advanced manufacturing and globalization**. Brussels: [s. n.], 1992.
- LIPIETZ, A. **Choisir l'audace – une alternative pour le XXIème siècle**. Paris: La Découverte, 1989.
- MARX, K. **O capital: crítica da economia política**. 13. ed. Rio de Janeiro: Bertrand, 1989. v. I, Liv. I.
- MASUDA, Y. **The information society as post industrial society**. Bethesda, MD: World Future Society, 1980.
- MATTOSO, J. **A desordem do trabalho**. São Paulo: Scritta Editorial, 1995.
- MINAYO, M. C. S. (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 22. ed. Petrópolis: Vozes, 2003.
- OHNO, T. **L'esprit Toyota**. Paris: Maçons, 1989.
- POCHMANN, M. **A década dos mitos. São Paulo: Contexto, 2001**.
- POCHMANN, M. **O trabalho sob fogo cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século**. São Paulo: Contexto, 2002.
- REVISTA EXAME. São Paulo, abr./jul. 2005.
- REVISTA VEJA. São Paulo, 30 nov. 2005.
- RIFKIN, J. **O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis de emprego e a redução da força global de trabalho**. São Paulo: Makron Books, 1995.
- SMITH, A. **A riqueza das nações**. São Paulo. Abril Cultural, 1983, v. 2.

*Tiago Zardin Patias, Dinarte Belato, Pelayo Munhoz Olea*

TEIXEIRA, E. B.; DREWS, G. A.; SILVA, M.  
**Orientações metodológicas para elaboração do trabalho de conclusão de curso – TCC.** Ijuí: [s. n.], 2004.

THUROW, L. **O futuro do capitalismo.** Rio de Janeiro: Rocco, 1997.

TRIVIÑOS, A. **Introdução à pesquisa em ciências sociais.** São Paulo: Atlas, 1987.

**Percepções de um Grupo de Trabalhadores sobre as Transformações no Mundo do Trabalho**

---

Tiago Zardin Patias  
Professor Assistente da Universidade  
Federal do Pampa.  
Mestre em Administração pela Universidade de  
Caxias do Sul  
Endereço para contato:  
Universidade Federal do Pampa, Campus Sant'Ana  
do Livramento.  
Rua Barão do Triunfo, nº 1048 - Centro  
97573-590 - Santana do Livramento, RS - Brasil  
Telefone: (55) 32434540  
tzpatias@gmail.com

---

---

Dinarte Belato  
Professor da Universidade Regional do Noroeste do  
Estado do Rio Grande do Sul.  
Mestre em História pela Universidade Estadual de  
Campinas – UNICAMP.  
Endereço para contato  
Universidade Regional do Noroeste do Estado do  
Rio Grande do Sul - Departamento de Ciências  
Sociais.  
Rua São Francisco. Bairro São Geraldo  
98700-000 - Ijuí, RS - Brasil  
Telefone: (55) 33320200 Ramal: 458  
Fax: (55) 33320459  
dinartebelato@uol.com.br

---

---

Pelayo Munhoz Olea  
Pós-Doutorado pelo Universidad de  
Extremadura, Espanha  
Doutorado em Administração e Direção de  
Empresas pelo Universitat Politècnica  
de Catalunya, Espanha  
Professor Titular da Universidade de  
Caxias do Sul, Brasil  
Endereço para contato  
Universidade de Caxias do Sul, Reitoria, Centro de  
Ciências Contábeis, Econômicas e Administrativas.  
Cidade Universitária  
Rua Francisco Getúlio Vargas, 1130 - Petrópolis  
95070-560 - Caxias do Sul, RS - Brasil  
Caixa-Postal: 1352  
Telefone: (54) 32182100 Ramal: 2011  
Fax: (54) 32182100  
URL da Homepage: www.ucs.br  
pelayo.olea@gmail.com

---