

A REESTRUTURAÇÃO DA PRODUÇÃO NO CAPITALISMO E A FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO

Vinicius Pinheiro Marques¹, Stefanny Viana Martins², Karita Carol dos Santos Nascimento³,
Fiana Barbosa de Souza³, Luiz Gustavo Gomes Coelho Uchôa³

¹Doutorando em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais – PUC MINAS. Professor de Direito da Faculdade Católica do Tocantins – FACTO. e-mail: vinicius.marques@catolica-to.edu.br

²Acadêmica Pesquisadora do Curso de Direito da Faculdade Católica do Tocantins - FACTO. Bolsistas de Iniciação Científica PIBIC/CNPq. e-mail: stefannyvianamartins@gmail.com

³Acadêmicos Pesquisadores do Curso de Direito da Faculdade Católica do Tocantins - FACTO. Programa Institucional Voluntário de Iniciação Científica, Tecnológica e Inovação – PIVICTI. e-mail: karitacaroll@gmail.com ; luiz_uchoabr@hotmail.com

Resumo: Os contextos histórico, econômico e cultural do pós-Segunda Guerra Mundial proporcionaram as condições básicas para a implementação da organização fordista do trabalho, assim como possibilitou o surgimento de análises teóricas sobre este modo de organização. O padrão fordista de rotinização e racionalização dos custos com a força de trabalho favoreceu a separação entre os que *pensavam* a produção e os que a *executavam*, divisão típica e tradicional do processo taylorista de organização do trabalho. A crise do fordismo abriu campo para a implantação de novos métodos de gestão da força de trabalho, através da intensificação do controle do trabalho, bem como por meio de novas formas de regulação internacional. Partindo-se dessas premissas é que a pesquisa detém como problema central: é possível identificar as novas formas de produção e organização do trabalho no período pós-fordista? Como problema conexo tem-se também a seguinte questão a ser investigada: quais seriam as características dessas reações de trabalho contemporâneas? Nesse sentido, o objetivo geral definido foi identificar as características essenciais das relações de trabalho na contemporaneidade. Para alcançar tal desiderato, foi utilizada uma pesquisa qualitativa, com método dedutivo e com técnica de pesquisa documental, onde foram consultados livros, artigos científicos, legislação e jurisprudência disponíveis em meio físico e eletrônico. Ao final, concluiu-se que as relações empregatícias que no período fordista eram marcadas pela rigidez, formalidade, estabilidade paulatinamente foram sendo substituídas por subcontratações ou trabalhadores temporários. O aumento significativo dos processos de subcontratação e terceirização potencializam a insegurança no emprego uma vez que as relações formais e estáveis de trabalho estavam sendo retiradas, dando espaço a novas formas heterogêneas e diversificadas.

Palavras-chave: capitalismo, flexibilização, mudança, pós-modernidade, trabalho

1. INTRODUÇÃO

Hobsbawn (1995) analisa que os contextos histórico, econômico e cultural do pós-Segunda Guerra Mundial proporcionaram as condições básicas para a implementação da organização fordista do trabalho, assim como possibilitou o surgimento de análises teóricas sobre este modo de organização.

A racionalização dos custos e a rotinização do trabalho nas fábricas fordista foram inicialmente associadas ao processo taylorista de organização do trabalho. Neste cenário, Druck (1999) consegue identificar a projeção de uma nova cultura, entendendo este como sendo relação de poder no universo trabalhista calcadas na hierarquia e na disciplina, como elementos indispensáveis de um novo paradigma de arranjo das forças sociais e políticas na sociedade capitalista. Desse modo, não há dúvidas de que as práticas provenientes dos modelos fordista/taylorista refletiram um novo movimento de acumulação e expansão do capital que se consolidou na conexão entre produção e consumo em massa.

O padrão fordista de rotinização e racionalização dos custos com a força de trabalho favoreceu a separação entre os que pensavam a produção e os que a executavam, divisão típica e tradicional do processo taylorista de organização do trabalho.

O fordismo se desenvolveu num panorama de hegemonia econômica norte-americana, que se fortificou com o que Lipietz (1991) determinou de compromisso fordista interno, onde este consistiu na relação firmada entre empresários e sindicatos para conceder aumentos salariais à classe operária com o objetivo de afastá-la de alguma forma do comunismo, associado à colaboração por parte do capital e do Estado às políticas de recuperação da Europa e do Japão por meio de instrumentos que garantissem o livre comércio, assim como o financiamento de complexo industrial como meio de compensar os prejuízos decorrentes da Segunda Grande Guerra aos países europeus aliados e japoneses, tudo isso com vistas à construção de mercados prósperos e anticomunistas.

A recessão de 1973, potencializada pela crise do petróleo, iniciou um conjunto de processos que abalaram as estruturas do compromisso fordista. Não se discutindo a ordem cronológica da crise do fordismo, mas o processo em si, Antunes (2009) analisa que as origens da crise estariam interligadas com o processo de globalização do capitalismo e a baixa lucratividade das indústrias e o próprio. Sobre esta, cumpre salientar que se trata de uma contradição internado próprio sistema de produção e que foi consequência da falta de demanda/consumo para a excessiva de produção. Não obstante, a demanda diminuía gradativamente ao mesmo tempo em que crescia a taxa de desemprego, além do custo da produção ter sido elevado para manutenção dos salários e dos investimentos em capital fixo.

A crise do fordismo abriu campo para a implantação de novos métodos de gestão da força de trabalho, através da intensificação do controle do trabalho, bem como por meio de novas formas de regulação internacional. Partindo-se dessas premissas é que a pesquisa detém como problema central: é possível identificar as novas formas de produção e organização do trabalho no período pós-fordista? Como problema conexo tem-se também a seguinte questão a ser investigada: quais seriam as características dessas reações de trabalho contemporâneas?

Considerando o problema central, a pesquisa traçou como objetivo geral identificar as características essenciais das relações de trabalho na contemporaneidade. Para alcançar tal desiderato, foram definidos como objetivos específicos: reconhecer as características das relações de trabalho no período fordista, bem como as causas de expansão e crise na década de 70; compreender o processo de globalização do capital e hegemonia do capitalismo a partir dos anos 80.

2. MATERIAL E MÉTODOS

Para se alcançar os objetivos propostos e, levando-se em consideração que o método científico é a linha de raciocínio adotada no processo de pesquisa, ao longo da pesquisa foi utilizado o método dedutivo, pois, concernente com os ensinamentos de Lakatos e Marconi (1993) foram utilizadas premissas para, a partir delas, chegar a uma conclusão lógica. Quanto à técnica de obtenção de dados foi utilizada pesquisa bibliográfica elaborada a partir de material já publicado, constituído principalmente de livros, artigos de periódicos e com material disponibilizado na internet (GIL, 1999).

Quanto à abordagem, a pesquisa é qualitativa uma vez que tentar-se-á no transcurso da pesquisa analisar o processo de desconstrução e reestruturação da produção do capitalismo a partir da década de 70. No que se refere aos fins, a pesquisa será exploratória, uma vez que visa proporcionar maior familiaridade com o problema, sobretudo com vistas a identificar e compreender as características das relações de trabalho na contemporaneidade oriundas do processo de reestruturação do capitalismo.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

No final do século XX a sociedade industrial passou por uma crise em resposta à denominada crise estrutural da sociedade capitalista (ANTUNES, 1998; 2009). Dentre esses fatores, pode-se evidenciar a queda dos lucros observados nos países considerados desenvolvidos; e isto acarretou modificações substanciais nas relações de trabalho, pois “as

metamorfoses em curso no mundo do trabalho [...] afetaram a forma de ser da classe trabalhadora, tornando-a mais heterogênea, fragmentada e complexificada” (ANTUNES, 1998, p. 67).

Com base nesta afirmação de que com a incorporação dessas intensas modificações, onde se sobressai um intenso valor econômico na definição e nos seus objetivos, indubitavelmente o ideal de trabalho na contemporaneidade se apresenta com características de precariedade, vulnerabilidade e fragmentação. Como forma de superar essa crise, são desenvolvidas no contexto do trabalho uma reestruturação produtiva com a adoção de novos modelos de produção e mecanismos de gestão, o que invariavelmente refletiu na gestão do corpo de obreiros. Tais metodologias, de modo geral, trazem como consequência a redução da força de trabalho, pois o que se espera é produzir mais, e melhor, porém com menos trabalhadores (RAMALHO, SANTANA, 2003).

Antunes (2000) com muita propriedade observa que a classe trabalhadora tornou-se complexa, fragmentada e heterogênea, na medida em que tornou-se mais qualificada em vários setores com a intelectualização do trabalho, mas em outros ramos constatou-se a desqualificação e precarização. De um lado existe um grupo minoritário de trabalhadores polivalentes e multifuncionais da era informacional, com extrema habilidade para operar maquinários complexos e oportunidades de exercitar trabalhos de dimensão intelectual; mas, por outro lado, existe uma massa de trabalhadores precarizados, sem qualificação, que hoje se sujeita às formas de emprego temporário ou então vivenciando o trabalho informal.

Estas mutações da pós-modernidade ocasionaram uma classe trabalhadora mais diversificada, segregada entre trabalhadores qualificados e desqualificados, do mercado formal e informal, jovens e velhos, homens e mulheres, estáveis e precários, imigrantes e nacionais, brancos e negros etc. Não obstante se evidencia ainda as divisões que decorrem da inserção diferenciada dos países e de seus trabalhadores na nova divisão internacional do trabalho. Esse conjunto de transformações da sociedade atingiu de forma decisiva o universo do trabalho, ficando externalizado e evidente a precarização nas formas das relações laborais e nos próprios direitos trabalhistas. Antunes (2003) alerta que são observadas profundas modificações na configuração da classe dos trabalhadores, não se limitando apenas ao proletariado fabril, mas a todos que vendem sua força de produção.

Muito embora nas últimas décadas se tenha atribuído ao trabalho um ideal apenas econômico, insta salientar que este pode e deve ser compreendido também por outras áreas das ciências humanas e sociais. Nesse sentido interessante se torna a constatação no campo do saber da psicologia ao compreender o trabalho como processo de construção de identidade dos próprios trabalhadores e que, conseqüentemente, também padece dos efeitos do capitalismo pós-moderno. Sobre esta perspectiva, Sennett (2009) desenvolve a ideia de que no cenário atual, de um capitalismo contemporâneo, com trabalho flexível, temporário, terceirizado, enfatizado no curto prazo, há uma diminuição nas possibilidades das pessoas desenvolverem experiências e construir uma narrativa coerente para suas vidas. O referido autor destaca que este modo de produção leva à corrosão do caráter do trabalhador, “sobretudo aquelas qualidades de caráter que ligam os seres humanos uns aos outros, e dão a cada um deles um senso de identidade sustentável” (SENNETT, 2009, p. 27). No seu entendimento, o capitalismo pós-moderno modifica a natureza do trabalho, bem como seus modos de organização e de gestão e, sobretudo, as relações interpessoais que os trabalhadores estabelecem no contexto laboral.

Sennett (2009) explica que a expressão capitalismo flexível se refere a um sistema que não é somente uma simples variação do velho capitalismo; ao contrário, contraria as formas rígidas da burocracia e os males das rotinas. Nesse novo capitalismo a flexibilidade exige que os trabalhadores sejam ágeis e abertos à mudanças que podem ocorrer em curto prazo, bem como impõe a assunção de riscos contínuos, não dependendo de leis e procedimentos formais. O contexto do trabalho pede dedicação intensa uma vez que os critérios do sucesso na profissão perderam os contornos de previsibilidade e estabilidade. Com ritmo frenético, o fato de não

obter o sucesso e a notabilidade no trabalho são quase sempre interpretados como sinais de fracasso e inaptidão pessoal. Portanto, a flexibilidade exigida das pessoas rompe com os paradigmas da modernidade marcada por modelos tradicionais de conduta; na pós-modernidade os indivíduos imergem na complexidade independentes de receitas que indiquem os caminhos a serem seguidos. Nesta linha de raciocínio, Tonelli (2001, p.258) constata que “as respostas das pessoas têm sido as mais contraditórias: retomada de caminhos religiosos, abuso do álcool e das drogas, adicção ao trabalho, adicção ao amor, adicção ao sexo, esportes radicais etc.”

Ponto interessante também de ser analisado é o teletrabalho, por ser uma forte tendência da sociedade contemporânea. Esse estabelece uma nova forma de relação produtiva conferindo autonomia ao sujeito, criando novas relações de tempo e espaço rompendo com a clássica divisão entre o tempo de trabalho e o tempo livre, exigindo total envolvimento do trabalhador. Não obstante, o local onde as atividades laborais se realizam deixa de ser um espaço para a identificação profissional. Nota-se que essas novas configurações de tempo e espaço exigem dos trabalhadores grande dedicação e disponibilidade de tempo para o trabalho.

De acordo com Bauman (1999) uma das contradições latentes sobre o trabalho flexível relaciona-se com o próprio perfil do profissional, pois, segundo o autor, exige-se uma postura ágil, aberta a mudanças em curto prazo, onde não se pode ter apego emocional ao trabalho e envolvimento pessoal; sendo que a exigência de internalização dos objetivos empresariais condiciona uma alta dedicação ao trabalho, apego emocional e envolvimento pessoal entre os sujeitos, ou seja, valores diametralmente opostos. Dejours (2000) assevera que, diante deste cenário caótico, contraditório e inseguro, os trabalhadores ficam sujeitos de serem avaliados como incompetentes, caso haja falha em qualquer uma das exigências, permanecendo sob o risco de demissão.

Outra contradição que se observa é a falsa sensação de liberdade e autonomia que o trabalhador tem para as atividades do labor, calcada na ideia de que o obreiro tem somente metas e resultados a serem atingidos, executando as atividades do modo e tempo como quisessem. Entretanto, esse ideal de liberdade e autonomia não encontrou amparo no cotidiano do trabalho, na medida em que as metas e os resultados instituídos são de difícil execução a partir de uma equipe de trabalho reduzida. Para atingir o desiderato há uma tendência dos trabalhadores de manter uma jornada com ritmo incessante, com prejuízo ao atingimento sistemático das metas e dos resultados, passando a ser outro fundamento do perigo de perder o emprego (SENNETT, 2009).

Embora o perfil profissional do trabalho flexível tenha exigido um adequado relacionamento interpessoal para proporcionar um bom desempenho no trabalho em equipe, observa-se que, face às contradições vivenciadas na sociedade pós-moderna, o ambiente social do trabalho tornou-se muitas vezes de difícil convivência entre os próprios trabalhadores. “Colegas criam-lhe obstáculos, o ambiente social é péssimo, cada qual trabalha por si, enquanto todos sonegam informações, prejudicando assim a cooperação etc.” (DEJOURS, 2000, p. 31). Dessa forma, a convivência conflituosa no ambiente de trabalho tornou-se outro fator preponderante para a possibilidade da demissão.

Como agravante de todo cenário exposto, Dejours (2000) constata que, diante do desemprego estrutural com um enorme contingente de pessoas no mercado sem vínculo trabalhista formal, os dirigentes das empresas desenvolveram a noção de que os trabalhadores podem ser facilmente substituídos em suas atividades em razão da disponibilidade de mão-de-obra; eles puderam se utilizar tanto de eventuais ameaças como até mesmo a própria demissão para substituir sujeitos considerados inadequados ao perfil que se deseja e contratar profissionais com remunerações menores. Nesse sentido, a noção de risco de demissão tornou-se presente no dia-a-dia dos trabalhadores e o medo está sendo utilizado como mecanismo de controle e obtenção de resultados para as empresas (DEJOURS, 2000).

Apesar de Giddens (2007) entender que os sujeitos tem a percepção dos riscos que estão expostos, sobretudo diante dos fenômenos da natureza, há de se destacar que na pós-

modernidade surgiu o risco fabricado, ou seja, aquele que o próprio ser humano, na seara de suas ideias e concepções, produz.

Sobre o risco fabricado, Dufour (2001) argumenta que este foi concebido na ideia de autonomização do indivíduo, em outras palavras, na prevalência do eu individualizado e livre para fazer tudo o que quiser. A partir dessa concepção, os sujeitos tenderam a uma percepção deles mesmos como autofundadores. Não obstante, esse tipo de visão ocasiona, contraditoriamente, uma sensação de impotência, pois possuir liberdade e autonomia para tudo é ficção e, portanto, inalcançável. Como consequência, os sujeitos ficam à mercê do insucesso, tornando-se a vergonha do fracasso num sentimento corriqueiro da pós-modernidade.

Se por um lado há a vergonha do fracasso, de forma paralela foi desenvolvida a ideia do sucesso pessoal com base no indivíduo que consegue desenvolver e usufruir essa autonomização. Segundo Pahl (1997), a noção de sucesso foi estabelecida na modernidade como um status de poder e conformidade com os valores das culturas de classes, possuindo estreita relação com o trabalho, enquanto que, na pós-modernidade, devido às inseguranças causadas pela flexibilização do trabalho, o ideal de sucesso veio a representar “um estilo de vida diferente e individualizado” (p. 35), retirando o foco do trabalho e transferindo para o consumo.

O sucesso conquistado por meio de um estilo de vida diferenciado, notadamente pelo consumo de bens, tornou-se amplamente visado e valorizado pelas pessoas da sociedade pós-moderna; os sujeitos passaram a ser avaliados para fins de inclusão social pelos bens que são capazes de consumir. Contudo, o sucesso para os sujeitos autofundadores, não pode ser integralmente conquistado, pois não há limites para o sucesso e sempre haverá novos bens de consumo a serem adquiridos; em suma, esses sujeitos também ficam passíveis do sentimento de insucesso.

Há de se destacar também que o risco fabricado em relação ao trabalho flexível marca a possibilidade de incompetência, ocasionando por via reflexa o risco de demissão e insucesso profissional. Assim, pode-se afirmar que a autonomização do indivíduo trouxe a tendência das pessoas se responsabilizarem pelo seu emprego/desemprego, sucesso-fracasso e inclusão/exclusão social, percebendo-se em constante risco.

6. CONCLUSÕES

A pós-modernidade mudou e reestruturou todo o mercado de trabalho, modificando e criando um novo significado ao capitalismo do período fordista, a pesquisa demonstrou que o engessamento do trabalhado levou o sistema capitalista a entrar em crise.

Atualmente as relações de trabalho sofrem constantes modificações e os trabalhadores, por via reflexa, são forçados a se enquadrar no capitalismo atual. A flexibilização do trabalho é condição essencial para o crescimento financeiro nos dias atuais. Porém essa flexibilização do trabalho gera riscos aos trabalhadores, deixando-os na iminência da demissão e da desilusão profissional.

Ademais, uma das consequências nefastas da fragilização das relações de trabalho é o enfraquecimento dos sindicatos e do próprio poder de organização e reivindicação da classe trabalhadora.

AGRADECIMENTOS

Inicialmente os acadêmicos pesquisadores agradecem a Deus por conceder saúde, força e sabedoria para superar as dificuldades da vida acadêmica. Aos pais, familiares e amigos pelo incentivo e apoio incondicional. À Faculdade Católica do Tocantins pelo apoio à pesquisa.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1998.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade e ambivalência**. Tradução de Marcus Penchel. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1999.

CASTELLS, Manuel. **A era da informação: economia, sociedade e cultura. v. 1. A sociedade em rede**. Tradução de Klauss Brandini Gerhardt e Roneide Venâncio Majer. 2. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5. ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

DUFOUR, Dany-Robert. **As angústias do indivíduo-sujeito**. Le Monde Diplomatique - Brasil, ano 2, n. 13, fev. 2001. Disponível em: <<http://www.diplo.com.br>>. Acesso em: 18 jul. 2013.

DRUCK, Maria da Graça. **Terceirização: (des)fordizando a fábrica: um estudo do complexo petroquímico**. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

GIDDENS, Anthony. **Mundo em descontrole**. Tradução de Maria Luiza X. de A. Borges. 6. ed. Rio de Janeiro: Record, 2007.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

HOBBSBAWN, Eric John Ernest. **A era dos extremos: breve século XX(1914-1991)**. Tradução de Marcos Santarrita. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

LIPIETZ, Alain. **Audácia: uma alternativa para o século XXI**. Tradução de Estela dos Santos Abreu. São Paulo: Nobel, 1991.

MATTOSO, Jorge Eduardo Levi. **O novo e o inseguro mundo do trabalho nos países avançados**. In: OLIVEIRA, Carlos Alonso Barbosa de (Org.). **O mundo do trabalho: crise e mudança no final do século**. São Paulo: Editora Página Aberta, 1994.

PAHL, Ray. **Depois do sucesso: ansiedade e identidade fin-de-siècle**. Trad. Gilson César Cardoso de Sousa. São Paulo: Unesp, 1997.

RAMALHO, José Ricardo. **A nova morfologia do trabalho e o desenho multifacetado da ação coletiva**. SANTANA, Marco Aurélio (Org.). **Além da fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social**. São Paulo, SP: Boitempo, 2003.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Tradução de Marcos Santarrita. 14. ed. Rio de Janeiro: Record, 2009.

TONELLI, Maria José. **Organizações, relações familiares e amorosas**. In: DAVEL, Eduardo; VERGARA, Sylvia Constant (Org.). **Gestão com pessoas e subjetividade**. São Paulo, SP: Atlas, 2001.