

A SAÚDE E OS PROCESSOS DE TRABALHO NO CAPITALISMO: ALGUMAS CONSIDERAÇÕES

HEALTH AND LABOR PROCESSES IN CAPITALISM: A FEW CONSIDERATIONS

Álvaro Roberto Crespo Merlo

Médico e doutor em Sociologia, docente da Faculdade de Medicina e do Hospital de Clínicas de Porto Alegre, do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional e do Programa de Pós-Graduação em Epidemiologia da UFRGS

Naira Lima Lâpis

Socióloga e doutora em Sociologia, docente do Departamento de Sociologia e do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da UFRGS

RESUMO

Este artigo pretende, através de uma interlocução entre a Medicina do Trabalho e a Sociologia do Trabalho, estudar os efeitos das Revoluções Industriais no processo do trabalho. Resgatando o taylorismo, o fordismo e o toyotismo, objetiva-se traçar um painel das principais transformações nas condições de trabalho, desde o século XVIII, com a primeira Revolução Industrial, até o século XXI, com a terceira Revolução Industrial, em curso desde os anos 70 do século passado. Este artigo, ainda, busca apontar os reflexos desses processos na realidade brasileira.

PALAVRAS-CHAVE

Capitalismo, sociologia do trabalho, trabalho, condições de trabalho.

ABSTRACT

This article intends to examine the effects of Industrial Revolutions on the labor process through a dialogue between Occupational Medicine and Labor Sociology. By going back to Taylorism, Fordism and Toyotism, we plan to map the main transformations in working conditions since the 18th century and the first Industrial Revolution up to the 21st century and the third Industrial Revolution, which began in the 70s last century. This article also proposes to indicate the consequences of such processes to the Brazilian reality.

KEY WORDS

Capitalism, labor sociology, labor, working conditions.

A percepção de que o trabalho tem conseqüências sobre a saúde dos indivíduos é bastante antiga. Podemos encontrá-la no clássico *Tempos Modernos*, de Charlie Chaplin – sensível à violência produzida pelas transformações contemporâneas do modelo taylorista/fordista sobre os trabalhadores –, e até nos estudos pioneiros da Sociologia do Trabalho, de Friedman e Naville (1962), que relatam as conseqüências do trabalho em linha de montagem, na França dos anos 50 do século passado, ou ainda, mais remotamente, nos escritos de Bernardino Ramazzini, considerado o fundador da Medicina do Trabalho, no século XVIII.

Para uma compreensão mais abrangente das relações que se estabelecem entre a saúde e o trabalho, é profícuo buscar-se uma interlocução entre disciplinas diversas; neste capítulo, entre a Medicina do Trabalho e a Sociologia do Trabalho.

O processo de formação e de consolidação do capitalismo compreendeu diversos ciclos de crescimento e de crises. As suas diferentes fases de desenvolvimento foram marcadas por importantes mudanças em termos de inovações tecnológicas, qualificação do trabalhador, modos de organização do trabalho e da produção, formas de controle sobre os trabalhadores, desempenho dos sindicatos e papel do Estado. Esse conjunto de transformações características de determinadas etapas históricas do capitalismo costuma ser chamado de revolução industrial.

A Primeira Revolução Industrial ocorreu em meados do século XVIII, na Inglaterra, quando se iniciou o uso intensivo de mão-de-obra assalariada. Ela é freqüentemente associada ao trabalho pesado e insalubre na indústria

têxtil, tendo como referência tecnológica fundamental o uso da máquina a vapor.

Nessa primeira etapa do capitalismo, a dominação exercida sobre os trabalhadores expressava-se sob a forma mais autoritária possível. O despotismo fabril materializava-se constantemente em agressões físicas, ameaças, castigos, multas e demissões. Tal fase caracterizava-se pela intensificação do trabalho, por longas jornadas – de 12 a 15 horas diárias –, por condições de trabalho precárias e salários aviltantes. O movimento sindical começava a estruturar-se de forma ainda débil, e era extremamente tímida a função do Estado enquanto regulador das relações entre o capital e o trabalho.

Neste cenário em que os trabalhadores não dispunham de um efetivo sistema de proteção social, sucediam-se os graves acidentes de trabalho, as doenças profissionais e a morte de crianças, mulheres e homens.

Karl Marx retrata, em sua obra *O Capital*, a desproteção à qual estavam submetidos os trabalhadores, notadamente as mulheres e as crianças, no período de apogeu da indústria têxtil, na Inglaterra. No que diz respeito ao trabalho infantil, Marx (1968, p. 482) descreve os riscos aos quais as crianças estavam expostas: “As máquinas de fiar automáticas são talvez as mais perigosas. A maioria dos acidentes atinge crianças que se arrastam embaixo das máquinas para varrer o chão, enquanto elas estão em movimento”.

Quanto ao trabalho das mulheres, Marx, citando o relatório do inspetor da fábrica Saunders, de 1844, também referente à indústria têxtil na Inglaterra, revela a brutal sujeição à qual elas estavam entregues, destacando,

dentre outros fatores, a extensão da jornada de trabalho:

Entre as mulheres operárias, há mulheres que trabalham muitas semanas seguidas, com exceção de alguns dias, de 6 da manhã até meia-noite, com menos de 2 horas para refeições, de modo que, em 5 dias na semana, só dispõem de 6 horas das 24 horas, a fim de ir para casa, dormir e voltar. (MARX, 1968, p. 460).

Ao demonstrar a intensificação do trabalho nesse estágio do capitalismo, Marx (1968) aponta a destruição da saúde do trabalhador e da própria força de trabalho, destacando os diferentes tipos de doenças que os acometiam e que, muito freqüentemente, levavam à morte: doenças pulmonares, cutâneas, cardíacas, respiratórias e estresse físico e mental. Os acidentes de trabalho eram inúmeros e graves, mutilando os operários (para citar alguns: perda de dedos, esmagamento de mãos, queimaduras, lesões causadas pelas ferramentas que caíam sobre os trabalhadores).

Antes de se encerrar essas considerações acerca da Primeira Revolução Industrial – considerações pontuais, dada as complexas construções histórica, econômica e social que caracterizaram essa fase do capitalismo –, cabe referir, ainda, dois aspectos importantes desse período: a qualificação do trabalhador e as suas estratégias de resistência.

Modificações substanciais aconteceram na sua qualificação. O trabalhador, que até então detinha um significativo conhecimento sobre o conteúdo do seu trabalho, passou, gradualmente, a ter apropriado seu saber-fazer, ao mesmo tempo em que se aprofundou a divisão do trabalho. Não se pode, contudo, afirmar

que houve uma desqualificação generalizada do trabalhador. Ferreira (2002, p. 69) enfatiza em seus estudos que a evolução da Primeira Revolução Industrial “[...] teria tornado-se difícil sem o perfil profissional e as qualificações do operariado”.

No que tange às estratégias de resistência dos trabalhadores, entrelaçaram-se diferentes formas, que vão desde a sabotagem (danificação das máquinas), para dificultar o desenvolvimento do processo de trabalho e de produção, atrasos e absenteísmo, até a ocorrência de greves. Essa resistência operária se alicerçava, dentre outros, em dois importantes pilares: por um lado, o desconhecimento do empregador quanto ao conteúdo do trabalho, o qual era transmitido oralmente de geração em geração, sendo que métodos e as técnicas de trabalho não eram registrados ou documentados; por outro, a complexidade da maquinaria era ainda incipiente. Nesse contexto, era possível aos trabalhadores exercer um relativo controle sobre o processo de trabalho no que concerne às pausas, aos movimentos e aos tempos de realização das tarefas, apesar da vigilância permanente do contramestre, do capataz e do patrão.

A Segunda Revolução Industrial, no final do século XIX e início do século XX, nos EUA, período em que a eletricidade passou gradativamente a fazer parte do cotidiano das cidades e a alimentar os motores das fábricas, caracterizou-se pela administração científica do trabalho e pela produção em série. Foi a época da difusão do modelo taylorista/fordista de organização do trabalho e da produção, da extrema especialização das tarefas e da racionalização do trabalho.

O taylorismo, ou a administração científica do trabalho, surgiu, nesse período, como uma

nova cultura do trabalho, quando o conhecimento científico se tornou cada vez mais importante para o desenvolvimento das indústrias química, elétrica, metalúrgica e outras, correspondendo às necessidades de uma etapa do capitalismo internacional e norte-americano, período de atuação monopolística do capital.

Taylor (1995) observou que boa parte dos problemas de baixa produtividade das fábricas se deviam à enorme variação de tempo e de rendimento no trabalho individual dos operários. Coexistiam, numa mesma empresa, diversas maneiras de executar uma idêntica tarefa, e os métodos de trabalho eram, em geral, transmitidos oralmente de trabalhador a trabalhador ou aprendidos por intermédio da observação. Prêmios, ameaças e sanções não obtinham os resultados esperados.

Taylor percebeu, então, que os padrões ignoravam os conteúdos do trabalho e o tempo necessário para a execução de cada tarefa, e, enquanto isso ocorresse, ou seja, enquanto os operários detivessem o conhecimento do processo de trabalho, não seria possível diminuir os tempos ociosos e o “fazer cera”, tão desastroso do ponto de vista da produtividade. A questão implicava buscar métodos objetivos de execução, os quais, além de serem uniformes, deveriam ser determinados de forma externa, prescritos pela gerência. Segundo a lógica taylorista, as tarefas não mais poderiam ser realizadas ao bel-prazer dos executores.

A administração científica de Taylor visava substituir os métodos empíricos e racionalizar a organização do trabalho, o que envolveu buscar normas, procedimentos sistemáticos e uniformes. Pela observação, pela descrição e pela medição, seria possível simplificar as operações, eliminar os movimentos desneces-

sários, lentos e ineficientes e encontrar “o modo melhor”, o movimento certo e mais rápido em todos os ofícios. Embora a cronometragem já houvesse sido utilizada para coordenar e acelerar o trabalho, com Taylor, no estudo do tempo, associado ao estudo dos movimentos, ela levou à busca do único e melhor método de execução como norma a ser seguida permanentemente na empresa.

Mas esses métodos e técnicas de trabalho não eram elaborados pelos operários. Embora fosse das sugestões dos próprios trabalhadores que deveriam partir as melhores idéias para aprimorar constantemente o processo produtivo, a preparação do trabalho passou a ser uma tarefa de especialistas, dos engenheiros de métodos. Estava consolidando-se no capitalismo uma radical separação entre o *saber* e o *fazer*; entre a concepção, o planejamento das tarefas e a execução; entre o trabalho manual dos operários e o trabalho intelectual das gerências.

Com o estudo de tempos e movimentos, o trabalho foi decomposto em parcelas cada vez mais elementares e simplificadas. Cada tarefa passou a corresponder a um posto de trabalho, o qual deveria ser ocupado não por qualquer operário, mas pelo homem certo. Isso significa que Taylor percebeu a importância de se aprimorarem as formas de recrutamento. Essas passaram a ter como objetivo principal a seleção, de maneira criteriosa, do trabalhador mais adequado para cada tarefa, para cada posto de trabalho, o que ficou conhecido como “o homem certo no lugar certo”.

Segundo Heloani (2002, p. 30):

A formulação ‘científica’ das práticas de seleção e treinamento reflete a consolidação do padrão tecnológico da Segunda Revolução

Industrial. Esse padrão passa a exigir formas de administração mais sofisticadas, que aprofundam as exigências de adestramento. Como consequência, a seleção deve ser individualizada, e a antiga forma de recrutamento 'em massa' deve ser abandonada nos principais ramos (industriais de ponta).

Além do estudo científico das tarefas, da seleção científica do trabalhador mais adequado para a sua execução e do treinamento científico do operariado, configuram-se, entre os objetivos tayloristas de racionalização do trabalho, os incentivos salariais à elevação da produtividade.

Estímulos ao desempenho individual, como salários e prêmios por produção, associados ao estudo de tempos e movimentos, têm como fundamento, na ótica taylorista, ajudar a modelar a subjetividade do trabalhador, o qual “[...] assimila o ‘desejo’ de aumentar a produção e passa a reorientar a sua percepção para este aumento.” (HELOANI, 2002, p. 31).

Vale acrescentar que o taylorismo se associa, ainda, à criação de uma estrutura organizacional extremamente rígida, hierarquizada, com especialistas de controle, normas burocráticas e conduta autoritária e arbitrária das chefias.

Para os que se posicionam de forma crítica e reflexiva em relação ao trabalho e a seu papel social, não é difícil perceber, a partir do que foi exposto acima, por que a administração científica taylorista é relacionada à expropriação do conhecimento dos trabalhadores, transformando, definitivamente, o trabalho em atividade fragmentada, repetitiva, monótona e sem sentido, e tirando do ser humano aquilo que o torna singular: a capacidade de usar a sua criatividade (CATTANI, 1997).

Taylor, de fato, exprime, com cinismo brutal, o fim da sociedade americana; desenvolver no trabalhador, no máximo grau, atitudes maquinais e automáticas, despedaçar o velho nexos psicofísico do trabalho profissional qualificado, que exigia uma certa participação ativa da inteligência, da fantasia, da iniciativa do trabalhador, e reduzir as operações produtivas ao seu único aspecto físico maquinal (GRAMSCI, 1978, p. 328).

No modelo taylorista, a principal fonte de agressão à saúde do trabalhador é a própria organização do trabalho. Na medida em que a concepção passa a ser monopólio de uma “gerência científica”, é necessário que as tarefas a serem realizadas pelos trabalhadores sejam predefinidas nos seus mínimos detalhes. Trata-se da essência dos princípios indicados por Taylor. A descrição minuciosa de cada tarefa a ser executada é necessária para garantir-se a máxima produtividade e, segundo Taylor, a sua realização de forma plena e perfeita, o que, na prática, não ocorre, pois o trabalho real implica sempre algum grau de aleatoriedade e imprevisão, o que deve ser, obrigatoriamente, resolvido pela inteligência e pela experiência do trabalhador (DANIELLOU et al., 1989). Essa possibilidade de intervir de alguma maneira para preencher as lacunas não previstas pelas prescrições da gerência e o reconhecimento, pelo trabalhador, desse tipo de contribuição individual à manutenção da qualidade e da produtividade são essenciais para a conservação da sua saúde mental.

Compreendendo-se a *tarefa* como o que deve ser feito segundo definições precisas e a *atividade* como o que é efetivamente realizado, entre *tarefa* e *atividade* haverá, portanto, um necessário reajuste, que conduzirá a uma redefinição dos objetivos inicialmente fixados.

Esse reajuste constitui uma parte enigmática do trabalho, e sua resolução fica necessariamente ao encargo do operador, para que a produção possa ocorrer conforme as quantidades calculadas, com a qualidade prevista e com condições mínimas de segurança para as pessoas e para as instalações (MERLO, 1998).

Para Teiger (1980), as “marcas” do trabalho que aparecem sob a forma de modificações de conduta no espaço fora do trabalho, de sofrimento psíquico ou mesmo de doenças físicas e psíquicas têm, como uma de suas fontes, a rigidez do taylorismo, no qual o espaço entre o trabalho prescrito e o trabalho real é quase inexistente, não estando previsto nenhum tipo de iniciativa por parte do trabalhador.

A principal crítica dirigida ao taylorismo é a de que ele impede a conquista da identidade no trabalho, a qual ocorre, precisamente, no espaço entre trabalho prescrito e trabalho real. A organização científica do trabalho não se limita apenas à desapropriação do saber; ela proíbe também qualquer liberdade de organização, de reorganização e de adaptação ao trabalho, pois tal adaptação exige uma atividade intelectual e cognitiva não desejada pelo taylorismo (DEJOURS, 1993, p. 38).

A fragmentação da atividade, tal qual instaurada pelo taylorismo, exige respostas fortemente personalizadas que se direcionam, prioritariamente, para dois sofrimentos devastadores provocados pelo trabalho: o medo e a monotonia.

O medo vivenciado pelo trabalho (DEJOURS, 1993, p. 97) pode ter várias origens, tais como:

- a) o medo relacionado à degradação do funcionamento mental e do equilíbrio psicoafetivo, o qual pode originar-se

na desestruturação das relações entre os colegas de trabalho. Manifesta-se por intermédio da discriminação, da suspeição ou, ainda, de relações de violência e de agressividade, opondo o trabalhador à sua hierarquia. Existe também um medo específico relativo à desorganização do funcionamento mental, devido à auto-repressão exercida sobre o aparelho psíquico e pelo esforço empregado para se manterem comportamentos condicionados;

- b) o medo referente à degradação do organismo, vinculado diretamente às más condições de trabalho.

Sem negar a importância dos cerceamentos psíquicos ligados ao trabalho na geração do sofrimento, Dejours (1993, p. 64) chama atenção para o fato de que é principalmente a falta de possibilidades para se mudarem, ou mesmo aliviarem, esses cerceamentos a origem dos problemas de saúde.

A partir de 1910, a organização científica do trabalho expandiu-se, e a ampliação, a difusão e a consolidação do taylorismo deram-se pela sua associação com os métodos utilizados pelo também norte-americano Henry Ford. Se, com Taylor, já havia um controle dos tempos de trabalho de cada operário, a conexão entre as diferentes tarefas ainda não tinha sido efetivada. Ford criou, então, a esteira rolante que desfilava entre os operários, colocados lado a lado na linha de montagem, unindo tarefas individuais sucessivas, fixando uma cadência regular de trabalho e reduzindo o transporte entre as operações.

Com o fordismo, a parcelização das tarefas e a divisão do trabalho foram ainda

mais intensificadas. A busca da diminuição dos tempos ociosos estendeu-se à integração entre os postos de trabalho, na medida em que o tempo de transferência das peças passou a ser dado não mais pelas ordens hierárquicas, mas por meio de dispositivos mecânicos, encadeando as tarefas sucessivamente. É como se as ordens das chefias e o controle direto, aperfeiçoados por Taylor com a imposição de tempos e movimentos de execução, fossem incorporados às instalações. O operário ficou ainda mais submetido ao ritmo automático, à cadência das máquinas, à rotina, executando, várias vezes, um mesmo movimento em uma linha de montagem.

Com a fragmentação das operações distribuídas por diversos postos de trabalho, com a linha de montagem acoplada à esteira rolante, o que evitava o deslocamento dos trabalhadores e garantia um fluxo contínuo das peças e de partes dessas, em 1914, nas usinas Ford, de Detroit, houve uma enorme diminuição no tempo de produção, aumento da quantidade produzida e redução no preço do famoso Modelo Ford T. Isso representou muito mais do que meras inovações restritas ao universo fabril.

O fordismo consolidou um novo modelo de industrialização, caracterizado pela produção em massa e pelo consumo de massa, o que colocava as necessidades de ampliar mercados e de um novo padrão de rendimentos para os trabalhadores. Como forma de estimular a produção, Ford propôs a jornada de oito horas a US\$ 5, o dobro do salário médio de então. O que perdia em custos de produção com o aumento salarial, ganhava nas vendas em massa.

Segundo Harvey (1992, p. 121), no entanto, especial e inovador em Ford foi:

[...] seu reconhecimento explícito de que a produção de massa significava consumo de massa, um novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política de controle e gerência do trabalho, uma nova estética e uma nova psicologia, em suma, um novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernista e populista.

Gramsci (1978) sustenta que novos métodos de trabalho são inseparáveis de um novo modo de viver, pensar e sentir a vida. Assim, questões relacionadas à sexualidade, à moralidade e ao consumismo estavam vinculadas ao surgimento de um novo tipo de trabalhador e de um novo processo produtivo. O fordismo manteve-se devido à busca de um controle sobre o operariado fora e dentro da fábrica. Esse autor salienta, por exemplo, que aquele que passava as noites na farrá não era visto, por Ford, como um bom trabalhador, da mesma forma que a exaltação passional, na visão fordista, não estaria de acordo com os movimentos cronometrados do mais perfeito automatismo.

Idéias e comportamentos sobre o que é normal, moral e desejável coíbem ou estimulam maneiras de viver e reforçam um determinado modelo de desenvolvimento (LIPIETZ, 1991). No caso do fordismo, um modelo de produção e consumo de massa em que:

a coerção deve, por isso, ser sabiamente combinada com a persuasão e com o consenso, e isso pode obter-se, nas formas próprias da sociedade dada, através de uma maior retribuição, que permita um determinado teor de vida, capaz de manter e reintegrar as forças consumidas pelo novo tipo de fadiga. (GRAMSCI, 1978, p. 333).

A produção em série atingia seu ápice ligada, inevitavelmente, ao triunfo da sociedade de consumo e à melhoria do nível de vida norte-americano de 1920 a 1929. O modelo fordista foi recebido no mundo inteiro como o *american way of life*, no final da Segunda Guerra Mundial, fundado no hedonismo, ou seja, na busca da felicidade através do aumento do consumo, como uma meta a ser perseguida.

O que se chama de modelo fordista está estreitamente associado tanto ao modo norte-americano de trabalhar e viver – consolidado pelo padrão de acumulação taylorista/fordista, pelo aumento salarial para estimular o consumo e, de certa forma, convencer o trabalhador a submeter-se ao ritmo acelerado de trabalho, deixando o prazer para a vida e o consumo no pós-trabalho –, quanto a um novo tipo de Estado. Após a crise de 1929, consolidou-se o intervencionismo estatal, apoiado nas políticas keynesianas.

O Estado de Bem-Estar Social – fruto da relação de forças entre os sindicatos de trabalhadores e de empregadores – assumiu, então, uma série de atribuições. A produção em massa necessitava, para ser lucrativa, de uma demanda estável, com políticas dirigidas a investimentos públicos vitais para o crescimento da produção e do consumo e para garantir o pleno emprego. Além disso, buscava-se fornecer um forte complemento ao salário do trabalhador/consumidor, com um largo programa de seguridade social, assistência médica, seguro-desemprego, educação, habitação, etc. Afinal, o sistema de previdência social permitia aos assalariados continuarem como consumidores mesmo quando doentes, aposentados ou desempregados.

Evidentemente, as políticas de pleno emprego e de proteção social do *Welfare State*

serviam, em muito, para acalmar o movimento dos trabalhadores, intensificado, por um lado, pela quebra de autonomia e iniciativa, próprias do modelo taylorista/fordista e, por outro, desde a Revolução Russa, fortemente influenciado pelas idéias socialistas.

Quanto à difusão do fordismo e de seu compromisso social, as diferenças sociais, as relações de forças políticas e o nível de desenvolvimento econômico contribuíram para sua propagação diversificada pela Europa ocidental e para os países semi-industrializados, como é o caso do Brasil.

No entanto, com o Plano Marshall pela recuperação da Europa ocidental, com aporte do capital norte-americano no pós-Segunda Guerra Mundial, o fordismo tornou-se referência da indústria, principalmente do setor automobilístico. Quanto aos concorrentes nesse setor da economia, ou se adaptavam, ou desapareciam, e o modelo estendeu-se a ponto de restarem apenas as empresas que o adotaram. Salienta-se, contudo, que, quando sua aplicação se generalizou, a competição se acirrou e os recursos destinados a certas melhorias nas condições de trabalho passaram a ser reduzidos. A busca por diminuição nos custos de produção levou a Europa ocidental dos anos 60, por exemplo, a introduzir trabalhadores imigrantes para pressionar os salários, deteriorando as condições de trabalho (GOUNET, 1999).

O modelo taylorista/fordista prevaleceu como modo de organizar o trabalho e a produção nos países centrais do capitalismo, apesar de suas especificidades, até meados dos anos 70. Nessa época, a “era de ouro” do capitalismo, com crescimento econômico e redistribuição de renda, estava chegando ao

fim. O sistema de produção em massa exigia crescimento estável em mercados de consumo invariáveis. A inflação ascendente e a capacidade excedente das economias ocidentais somaram-se ao choque do petróleo de 1973. Acirraram-se as resistências dos trabalhadores diante do trabalho repetitivo e monótono e do autoritarismo das chefias. As finanças do Estado estavam muito além dos recursos, o que engendrou uma profunda crise fiscal e de legitimação (HARVEY, 1992). Desfez-se, assim, o compromisso fordista.

A Terceira Revolução Industrial, iniciada nos anos 70 do século passado e ainda em curso, tem como modelo de organização do trabalho e da produção a experiência japonesa conhecida por toyotismo. Foi agilizada pelos avanços da microeletrônica e vem apresentando formas de organização do trabalho e qualificação profissional distintas do modelo anterior, fundadas na diversificação de tarefas e no envolvimento do trabalhador com os objetivos da empresa.

Essa nova fase do capitalismo foi marcada pela crise econômica e por mudanças profundas. Difundiu-se uma nova base técnica, a microeletrônica – desenvolvendo a informática, a automação, a robótica e a telemática –; os mercados e a produção internacionalizaram-se, comprometendo a regulação fordista.

Para fazer frente à crise, reformularam-se as estratégias empresariais. As empresas passaram a buscar a superação da rigidez do modelo fordista, a procurar novas linhas de produtos e nichos de mercado, a dispersar geograficamente a produção para zonas onde o controle do trabalho fosse mais fácil, a recorrer às fusões e a medidas para acelerar o tempo de giro do capital.

Passaram, assim, a ser adotadas novas formas de organização do trabalho e da produção, inspiradas no sucesso da indústria japonesa. Os diferenciais trazidos pelos métodos japoneses devem-se, em boa parte, às adaptações à produção fordista no pós-Segunda Guerra Mundial. Na época, no Japão, a demanda mostrava-se bem mais reduzida, diversificada e dirigida (no caso dos automóveis) a veículos menores, quando comparados aos norte-americanos. Assim, foi preciso adequar a produção em série ao padrão de consumo do país. O crescimento da indústria automobilística do Japão foi também bastante impulsionado pelo governo, na medida em que foram erguidas barreiras alfandegárias, concedidos empréstimos subsidiados, encorajada a concentração das empresas, racionalizado o ramo de autopeças e desenvolvida a malha rodoviária. Nasceu, desse modo, o modelo japonês de gestão conhecido como toyotismo, já que a Toyota foi a primeira empresa a implementá-lo.

O toyotismo envolve técnicas como o *Just-in-Time* (no tempo certo) e o *Kanban* (cartão, placa); aquele é uma forma de administração da produção e de seus materiais com supressão de estoques intermediários excedentes, e este um instrumento de gestão de estoques para organizar a produção a partir de informações visuais. Tendo como objetivos diminuir os defeitos das peças e promover um controle preciso da qualidade, o toyotismo apresentou ao Ocidente técnicas, métodos e princípios de relações humanas e de participação no interior da empresa diferentes dos utilizados até então. Vale citar os sistemas de sugestões, os Círculos de Controle de Qualidade (CCQs) e os programas de Total Quality Control (TQC), estes

envolvendo fornecedores e subcontratados na “luta” pela qualidade.

Dessa forma, a partir dos anos 70, o toyotismo começou a difundir-se pelos diferentes países, e seus conceitos, integrados ou isoladamente, passaram a ser aplicados, significando uma alternativa para solucionar os problemas enfrentados pelo capitalismo ocidental. Pautado na utilização de métodos capazes de manter sua eficiência sob condições de demanda restrita e com oscilações constantes, no chamado modelo japonês de gestão a concorrência não pôde mais se dar pela simples diminuição de custos e preços, mas, sim, com a criação de novas necessidades, com o aprimoramento da qualidade, com a diversificação e a personalização da oferta.

Mas o que causou mais discussões nesse novo modelo e seus diferentes matizes¹ foi sobre o novo tipo de trabalhador que passou a ser demandado, um trabalhador aparentemente mais engajado ao seu trabalho, apto a realizar diversas tarefas e mais escolarizado. Será que, enfim, o autômato taylorista seria substituído por um trabalhador participativo e envolvido com seu trabalho? Será que essa nova maneira de encarar e de preocupar-se com os recursos humanos significa repudiar o esgotamento físico e psicológico do trabalhador que tem seus movimentos controlados pelo cronômetro e suas tarefas segmentadas?

Segundo Malaguti (1996), esse novo trabalhador e as “virtuosas” relações de trabalho japonesas não servem de contraponto ao modelo

taylorista. Basear a crítica a esse modelo nesse pretensão virtuosismo é uma grande ilusão, pois o que realmente muda é que, agora, cada trabalhador deve concentrar-se não mais em uma única tarefa, mas num conjunto de tarefas diferentes e encadeadas não-linearmente:

[...] os movimentos e os gêneros de raciocínio próprios a todas, e a cada uma delas, devem estar sempre presentes nas memórias corporal e intelectual do trabalhador. Ao mesmo tempo, é aumentado o número, e diminuída a extensão temporal dos intervalos de adaptação intertarefas, provocando uma mais numerosa sucessão de esforços antiinerciais. Em outras palavras, durante toda a jornada de trabalho, o trabalhador vê aumentada sua tensão nervosa, muscular e intelectual. Em resumo, o método kanban elevou a intensidade do trabalho a níveis somente observados na época áurea do taylorismo [...]. (MALAGUTI, 1996, p. 59)

Nos grupos de trabalho, característicos do toyotismo, a polivalência e a rotação de tarefas são formas de garantir a continuidade produtiva e o ritmo de produção face às ausências, às pausas e às dificuldades, uma certa complementaridade do trabalho em que tarefas de manutenção e de qualidade passam a ser incorporadas ao dia-a-dia. As formas de controle autoritárias, típicas do modelo taylorista/fordista, aparecem transformadas em lideranças motivadoras, num ambiente em que o próprio grupo exerce pressão sobre os indivíduos.

¹ Embora seja possível falar em algumas tendências, seria um equívoco afirmar-se que o fordismo desapareceu. Existem, sim, muitas variações e caminhos diferentes para as empresas, dependendo das características dos países, das regiões e dos setores produtivos. Lipietz (1984) argumenta a respeito da existência de um fordismo periférico, em que tarefas de execução e de montagem são deslocadas para regiões onde os salários são mais baixos e a classe operária menos organizada, quando comparadas aos países do centro. Sendo assim, os ramos produtivos e as atividades consideradas mais qualificadas permanecem em países do centro, e os produtos da periferia fordista – onde o acesso ao consumo é amplo apenas para segmentos da classe média local mais favorecidos financeiramente e parcial para os operários – são exportados a baixos preços para aqueles países.

[...] *Parte da disciplina externa na forma de despotismo direto é substituída por uma disciplina que emana do despotismo coletivo. Ou seja, quanto mais fortes são as formas indiretas de controle sobre a força de trabalho, menores tendem a ser as formas diretas de controle.*" (CIPOLLA, p. 88-89, 2003).

Malaguti (1996) salienta que o exercício direto do controle tende, assim, a se atenuar, pois os grupos de trabalho criam reações psíquicas de autocontrole nos seus integrantes, tais como: a introjeção dos valores da empresa, o estímulo ao orgulho profissional, o controle "corpo a corpo" e a emulação psicológica, a qual visa, antes de tudo, esconder a oposição de interesses entre trabalhadores e gerência, num clima de pseudoliberalidade de expressão.

Ao mesmo tempo em que se flexibilizam os processos e o mercado de trabalho, os produtos e os padrões de consumo, cresce o desemprego – advindo, em boa parte, da introdução de inovações tecnológicas altamente poupadoras de mão-de-obra – e disseminam-se formas precárias de relações de trabalho, como os contratos por tempo determinado, os contratos temporários e a subcontratação. Soma-se a isso a ascensão do neoliberalismo político num contexto em que os valores coletivos presentes nas organizações operárias e nos diversos movimentos sociais que surgiram nos anos 50 e 60 são substituídos pela ode ao individualismo e pela competitividade como valores maiores.

Quem quer se manter empregado acaba – pela necessidade de formação permanente, a qual implica estar constantemente despendendo energias nervosas – tendo a tensão como parte de seu cotidiano. Diante

da ameaça da precariedade e do desemprego, os trabalhadores vivem constantemente com medo, medo esse que reforça, muitas vezes, condutas de obediência, de submissão e quebra a reciprocidade e a solidariedade entre os colegas de trabalho, na medida em que o temor pessoal separa, individualiza o sofrimento daqueles que estão na mesma condição (DEJOURS, 2001).

Para esse mesmo autor, existe, em primeiro lugar, o sofrimento dos que trabalham em atividades que não foram atingidas pela reestruturação produtiva, isto é, taylorizadas, "fordizadas". Mas há também o sofrimento daqueles que têm medo de não serem capazes de manter uma performance adequada no trabalho e de não estarem à altura das exigências das novas organizações do trabalho: exigências de tempo, de cadência, de formação, de informação, de aprendizagem, de nível de conhecimento e diploma, de experiência, de rapidez de aquisição intelectual e prática, de adaptação à "cultura" ou à ideologia da empresa, às exigências do mercado, às relações com os clientes, etc. (DEJOURS, 2001). Assim, às demandas anteriores, típicas do modelo taylorista/fordista, juntam-se agora novas exigências, oriundas da reestruturação promovida pelas empresas para se manterem competitivas.

No entanto, é importante lembrar que a realidade da maior parte das condições e das organizações do trabalho existentes – e, aqui, referindo-se especificamente à realidade brasileira –, é de uma expressiva taylorização/fordização no interior de ambientes de trabalho insalubres, perigosos, sem nenhum respeito pela legislação de saúde e segurança, e onde o trabalhador não tem as mínimas possibilidades de se opor a elas. Encontra-se,

muito freqüentemente, o chamado modelo “Frankenstein”, no qual é implementado algum programa de qualidade total lado a lado com processos de trabalho taylorizados tradicionais (MERLO, 2000).

Acredita-se também que a considerável progressão, no Brasil, das Lesões por Esforços Repetitivos (LER) ocorre em direta associação com as transformações na organização do trabalho e com a introdução de novas tecnologias que possibilitam e exigem cadências mais rápidas (MERLO, 1997, 1998).

O emprego de novas tecnologias – salvo exceções – não tem sido utilizado no sentido de aliviar a carga de trabalho ou de permitir uma maior autonomia dos trabalhadores na realização do mesmo, mas, sim, no sentido de impor uma maior exigência de ritmos e cadências, o que está estritamente relacionado com a expansão das LER.

Pelas novas tendências de organização do trabalho difundidas nas empresas, quem não quer ver seu nome na lista de demissões deve estar sempre pronto a colaborar. A falência ou os avanços da concorrência são referências obrigatórias nas reuniões de equipe, como maneira de conquistar um esforço extra tanto individual quanto coletivo, um sacrifício maior dos trabalhadores, intensificando o trabalho para melhorar o desempenho e a qualidade.

Nesse contexto de tendência à precariedade nas relações de trabalho e de risco constante de ingressar nas estatísticas alarmantes do desemprego, aumentam a angústia e a ansiedade no trabalho, a tal ponto que o desgaste físico e psicológico passa, muitas vezes, a ser banalizado e encarado como se fosse parte da forma normal de trabalhar e viver.

REFERÊNCIAS

- CATTANI, Antonio David. Taylorismo. In: _____. **Trabalho e tecnologia: dicionário crítico**. Petrópolis: Vozes, 1997.
- CIPOLLA, Francisco. A economia política do Taylorismo, Fordismo e Teamwork. **Revista de Economia Política**, São Paulo, v. 23, n. 3, jul./set. 2003.
- DANIELLOU, F.; LAVILLE, A.; TEIGER, C. Ficção e realidade do trabalho operário. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 17, n. 68, p. 7-13, out./dez. 1989.
- DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez, 1993.
- _____. **A banalização da injustiça social**. 4. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2001. 158 p.
- FERREIRA, José M. C. Trabalho e sindicalismo no contexto da globalização. In: PICCININI, Walmíria (Org.). **Caderno de debates**. [2002]. Projeto CAPES/ICCTI nº 093/02. Transformações do trabalho e do emprego no contexto da reestruturação econômica.
- FRIEDMANN, G.; NAVILLE, P. **Traité de sociologie du travail**. Paris: Armand Colin, 1962.
- GOUNET, Thomas. **Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel**. São Paulo: Boitempo, 1999. 117 p.
- GRAMSCI, Antonio. Americanismo e fordismo. In: _____. **Obras escolhidas**. São Paulo: Martins Fontes, 1978.
- HARVEY, David. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. São Paulo: Loyola, 1992.
- HELOANI, Roberto. **Organização do trabalho e administração: uma visão multidisciplinar**. São Paulo: Cortez, 2002.
- LIPIETZ, Alain. As transformações na divisão internacional do trabalho: considerações metodológicas e esboço de terceirização. **Espaço de Debates**, São Paulo, v. 4, n. 12, maio/ago. 1984.

_____. **Audácia:** uma alternativa para o século 21. São Paulo: Nobel, 1991. 238 p.

MALAGUTI, Manoel Luiz. A ideologia do modelo japonês de gestão. **Ensaio FEE**, Porto Alegre, v. 17, n. 1, 1996.

MARX, Karl. **O capital:** crítica da economia política. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1968. v. I.

MERLO, A. R. C. Tecnologia da informação e doenças do trabalho: um estudo sobre o processamento de massa de dados no Brasil. **Saúde Revista do Nipesc**, v. 2, p. 41-52, 1997.

_____. Discursos e sintomas sociais: uma reflexão sobre as relações trabalho e saúde. **Educação, Subjetividade e Poder**, Porto Alegre, v. 5, n. 5, p. 84-91, jul. 1998.

_____. Transformações no mundo do trabalho e a saúde. In: ASSOCIAÇÃO PSICANALÍTICA DE PORTO ALEGRE (Org.). **O valor simbólico do trabalho e o sujeito contemporâneo**. Porto Alegre, 2000. p. 271-278.

TAYLOR, Frederick Winslow. **Princípios de administração científica**. São Paulo: Atlas, 1995. 109 p.

TEIGER, C. Les empreintes du travail. In: SOCIÉTÉ FRANÇAISE DE PSYCHOLOGIE. **Equilibre et fatigue par le travail**. Paris: Enterprise Moderne d'Édition, 1980. p. 25-44.