

TRABALHO, EDUCAÇÃO E JUVENTUDE: A “FLEXÍVEL” SOCIABILIDADE CONTEMPORÂNEA.

Igor Mateus Batista (PIBIC/Fundação Araucária-FAFIPA), Prof. Dr. Renan Araújo (Orientador). E-mail: Igor.imb@hotmail.com

Resumo: Em nossa pesquisa procuramos analisar a repercussão social relacionada à emergência do complexo de reestruturação produtiva e seus impactos na população juvenil residente em metrópoles “desindustrializadas” como a região do ABC (primeira parte da pesquisa) paulista e cidades do noroeste paranaense (segundo momento da pesquisa). De forma comparativa, relacionaremos os múltiplos significados da sociabilidade contemporânea do segmento juvenil, focando o mundo do trabalho, o perfil educacional/profissional e o modo de vida, enquanto processos contraditórios da sociabilidade contemporânea preñe de particularidades em relação às populações juvenis residentes nas cidades do noroeste paranaense e nas metrópoles. A abordagem interdisciplinar, permite-nos recorrer a leituras das áreas da Economia, História, Sociologia, Educação. Da mesma forma, nossa investigação se apoia numa metodologia de investigação social de natureza quantitativa e qualitativa, com base nos dados coletados na pesquisa de campo (Questionários Sócio-Econômico) e do referencial teórico.

INTRODUÇÃO

O Brasil viveu na década de 1990, um processo de abertura econômica e de reestruturação produtiva, que levou a região do ABC Paulista, a passar por um processo antagônico àquele iniciado com JK no início da década de 1960, ou seja, um processo de “desindustrialização” (Araújo 2012), na medida em que, segundo o autor, esse processo culmina em uma profunda transformação na organização geo-espacial da metrópole “centradas nas necessidades da indústria monopolista”, na medida em que, com a reestruturação produtiva, muitas indústrias do ABC foram fechadas, conseqüentemente muitos trabalhadores foram demitidos, resultando no processo de desertificação industrial, pois:

“Foi nesse contexto que, além do fechamento da Ford motores (1991), o ABC assistia um processo de demissão em massa no setor. No conjunto das montadoras foram demitidos mais de cinco mil trabalhadores; de 57,939 operários no ano de 1990, houve uma diminuição para 52.959 em 1992. Tal redução refletiu-se imediatamente na cadeia produtiva, desencadeando um total de 46.564 novas demissões entre os metalúrgicos do ABC (Dieese subseção ABC, 2000). [...]” (ARAÚJO, 2012, p. 36)

Assim como a Ford motores, outras grandes fábricas metalúrgicas da zona sul paulista fecharam: “Caterpillar, Villares, Metal leve, Caloi, Alfa-laval, Metal Yanes, Durr, Amortex, etc...”, (Idem, p. 41). E seus lugares foram sendo ocupado gradativamente por “shopping centers, concessionárias de automóveis [...], modernos postos de gasolina com suas lojas de conveniências, entre outras atividades vinculadas ao setor de serviços.”.

Também em consequência desse processo de modernização, desenvolveu-se quatro destacadas universidades no ABC Paulista, sendo três delas públicas USCS – Universidade Municipal de São Caetano do Sul, Uni-ABC (Universidade Federal do Grande ABC), FSA (Fundação Sto André) e FEI (Faculdade de Engenharia Industrial). [...]”.(Ibidem, p. 42-44).

Esse processo de reestruturação produtiva permitiu a constituição de um novo perfil operário que adequado as exigências do novo modo de produção vigente (o toyotismo), exige que o trabalhador seja praticamente o oposto àquele da era fordista/taylorista que, grosso modo, se caracteriza pela baixa escolaridade e qualificação (8º série, e um curso técnico, geralmente oferecido pelo SENAI instalado na própria empresa do ABC), que no seu posto de trabalho executa somente uma atividade (com movimentos repetitivos ao longo da jornada de trabalho), geralmente em uma esteira (linha de produção) onde cada trabalhador tem uma função individualizada. Pois como ressalta Roberto Leme (2003, p. 144) “o *toyotismo*, promoveu a exigência de uma qualificação fundada no *modelo das competências* voltada para “formação” do trabalhador *polivalente e multifuncional*, ao menos nos segmentos mais sofisticados da produção.”

Dentro dessa lógica de acordo com Gounet (1999), um grande exemplo contrastante da relação homem máquina, entre o fordismo e o toyotismo, é que no primeiro a relação era um homem/ uma máquina e no segundo é um homem/ cinco máquinas, em média, e como as relações de trabalho se dão em equipe, passa a ser então uma equipe/ um sistema.

Vale ressaltar que agora o novo perfil operário se caracteriza como sendo “polivalente”, “multifuncional” e “qualificado” (BATISTA, 2003), ou seja, extremamente flexível, pró-ativo, etc., o operário é alçado à condição de colaborador, ou seja, com o sentimento de ser um membro “insubstituível” da empresa, responsável pelo crescimento e desenvolvimento da firma.

Portanto, é o colaborador flexível, da nova era da reestruturação produtiva, que sofre uma maior exploração do capital ao empreender todas as suas potencialidades no trabalho a ser executado, tanto físico como intelectual. Exigindo muito mais do trabalhador, do que o Fordismo de Henry Ford. Desse modo é revelador o depoimento de um metalúrgico conhecido como Moisés, onde revela sua multifuncionalidade:

“Nessas mudanças [...] eu era operador de máquinas, hoje sou obrigado a operar, preparar, controlar e fazer TPM (manutenção preventiva total), que são pequenos reparos... hoje você tem que fazer tudo”. (ARAÚJO, 2012, p. 111).

Conforme Gounet (1999), o princípio fundamental do taylorismo assenta-se “na luta patronal contra o ócio operário”, no toyotismo temos outro patamar superior de controle operário, pois, sendo a produção flexível, o operário também deve acompanhar, se moldar a flexibilidade exigida. E a política de controle/produção utilizada pelas empresas se caracteriza pelo uso de um número reduzido de operários com o máximo de horas extras (atualmente as horas extras são substituídas por banco de horas).

Isso acarreta então na diminuição dos postos de trabalho, elevando o índice de desemprego, e ainda numa luta pela sobrevivência no posto de trabalho, que acirra a disputa entre os operários, já que um dos critérios utilizados pela empresa é a qualificação profissional/educacional; e a condição de “vestir a camisa da empresa” (aderindo seus ideais, condições, etc.). Inclui a isso também, o fato dos sindicatos de “confronto” serem substituídos pela relação colaborativa entre trabalhador e empresa, o que implica numa intensa investida da empresa na captura de sua subjetividade (ALVES, 2011), o trabalhador acentua sua condição de alienado, posto que se vê coagido a aceitar as condições do novo mercado de trabalho, cuja precarização atesta-se também na desregulamentação das leis trabalhistas, das conquistadas advindas das lutas operária pretéritas (GOUNET, 1999; ARAÚJO, 2012).

Um aspecto chave na exigência desse novo perfil operário foi à própria reestruturação da empresa, que na premissa do toyotismo se tornou flexível, conforme Renan Araújo (2012) promoveu mudanças nos “procedimentos e processos” e “alterações centradas prioritariamente numa nova reorganização/ocupação do espaço fabril”, ou seja,

um novo *layout* da produção, “onde seu redesenho permitisse não só concentrar, mas diminuir o tempo necessário à realização das tarefas” (p. 110).

Além disso, houve a extinção dos postos de trabalho individualizados, pois passou a serem organizadas células de trabalho, ou melhor, equipes de trabalho, onde todos policiam um ao outro (ALVES, 2011). Outra grande alteração se dá no corte da hierarquia (clássica no fordismo), que culmina na eliminação de muitos cargos de chefia. Em consequência desse processo segundo ALVES (2011), os trabalhadores se consideram todos “chefes”, portanto isso garante a produtividade da equipe, sem a necessidade do chefe propriamente dito.

Mas para garantir a superação do fordismo e a adesão do toyotismo, um dos grandes trunfos utilizado pelas empresas, segundo Araújo (2012), foi às novas estratégias dos recursos humanos, que atuou no sentido de “criar inéditos mecanismos de envolvimento e adesão dos operários aos projetos da empresa”, que passa pela semi-autonomia nas células de produção (onde atuam as equipes de trabalho), e ainda os inúmeros programas de incentivo à qualificação profissional ou da relação entre pessoal da fábrica e direção da empresa, desse modo se configurará o colaborador flexível.

Deve ser ressaltado que o toyotismo foi uma resposta à crise da superprodução do sistema fordista dos anos 70, que do trabalho desqualificado, eleva o operário a sua polivalência. No lugar da linha individualizada, o toyotismo integra uma equipe de trabalho, e ainda em vez da produção em massa para o consumo de massa, neste novo modo de produção, a produção se dá de acordo com a demanda. Sendo assim o toyotismo se caracteriza em “[...] eliminar, aparentemente, o trabalho repetitivo, ultra-simplificado, desmotivador e embrutecedor. Afinal chegou a hora do enriquecimento profissional, do cliente satisfeito, do controle de qualidade.” (GOUNET, 1999, p. 33).

Assim um dos quesitos mínimos para a *empregabilidade* do operário na empresa é a “qualificação”, que segundo Araújo (2012), na “nova fábrica”, “não há espaço para operários não qualificados, na medida em que ser “qualificado”, aperfeiçoar-se constantemente tornou-se condição *sine-qua-nom* para manter-se “empregável” na empresa.” (p. 104).

Dessa forma é revelador o modo de vida do *jovem-adulto flexível* residente no ABC Paulista, pois, ao coletar o depoimento de um operário “filho da reestruturação produtiva”, Araújo (2012) nos mostra que:

“[...] , somadas as duas fases do seu processo de formação que vai da sua entrada ao Senai até sua conclusão do ensino superior, esse jovem de 28 anos de idade à época do seu depoimento, havia dedicado aproximadamente 14 anos da sua vida adolescente-juvenil quase que exclusivamente às exigências do trabalho” (p. 62) .

Portanto, “com o capitalismo flexível, opera-se a redução do tempo de vida ao tempo de trabalho. É o que podemos denominar “captura” da subjetividade do trabalho pelo capital (Alves, 2011)”, sendo assim à medida que “o tempo de vida se reduz ao tempo de trabalho estranhado, tende a operar-se o processo de desefetivação humana-genérica do sujeito humano” (Alves, 2012, p. 26).

Ou seja, como veremos mais a seguir, as relações de trabalho vão se tornando cada vez mais precárias, pois nesse contexto o proletariado que vende sua força de trabalho, está sujeito à instabilidade, a incertezas no posto de trabalho, convivendo com um desmedido “medo”, como à época do fordismo:

No contexto de reestruturação produtiva há um excedente de força de trabalho, um exército industrial de reserva, escolarizado disponível no mercado, o que torna possível ao capital a estratégia de descartar os “problemáticos” e “inadaptáveis”, que transitam continuamente entre o emprego precário e o desemprego, constituindo-se num mecanismo de pressão sobre os trabalhadores que se mantêm no emprego. [...]. (BATISTA, 2003, p. 149).

Segundo Pablo Almada, no atual contexto “o horizonte de expectativas também foi reduzido devido a um estreitamento da “geração útil” e sua oposição à “geração indesejada”: o grupo etário da primeira (geração útil) está sendo encolhida para uma faixa etária “entre 25 e 50 anos, opondo-se objetivamente às ‘gerações indesejadas’, condenada pelo capital a inatividade obrigada e à perda da sua humanidade”. (p. 112).

Sendo assim, tem-se estabelecida fora dessa dada faixa etária, da geração útil, o segmento juvenil, que após o processo de reestruturação produtiva, sofre uma profunda transformação na concepção do sentido de educação, trabalho e sociabilidade, enfim da vida, na medida em que este sofre um processo de “marginalização” tanto de políticas públicas quanto de iniciativas privadas, levando a uma exigência cada vez maior de jovens

profissionais “flexíveis” para as metrópoles (ABC Paulista) em decorrência do modo de produção Toyotista.

E em regiões como o noroeste paranaense, relacionando com as medidas acima citadas, encontra-se uma população juvenil com má formação profissional/educacional. Pois como a região tem altos investimentos na produção de cana-de-açúcar como principal atividade econômica, o corte da cana é realizado por uma força trabalho migrante/nordestina predominantemente jovem.

E a incorporação desses cortadores em condições de precariedade, além dos impactos na saúde, coloca em pauta uma série de demandas sociais como moradia, educação, creche, entre outras. Ainda que não conste no senso do IBGE, esse contingente populacional representa um acréscimo que varia entre 10% a 15% dos habitantes das cidades da região da Amunpar (Associação do Noroeste Paranaense).

Assim temos que os dados relativos à força de trabalho que procura ocupação na região demonstram alto índice de assalariados jovens sem qualificação, indicando que a reestruturação produtiva tem impactos negativos na região, uma vez que a ausência de ações público/privadas compensatórias tende a aprofundar a dicotomia social entre a população juvenil da região noroeste em relação às outras cidades ou regiões do Estado ou do país. (Relatório grupo de pesquisa GPETEDR, 2012. p. 03)

SOCIABILIDADE DO TRABALHO “FLEXÍVEL” E JUVENTUDE

Ainda que sob o capitalismo a divisão do trabalho implique na estratificação da classe e correlatas/diferenciadas formas de estranhamento social, é necessário, em oposição a sociabilidade imposta pelo capital, recuperar o fundamento ontológico do ser-social.

Segundo Sergio Lessa (1999), o homem ao transformar a natureza, a partir de uma necessidade (que gerará uma objetivação, e após uma prévia ideação) é denominado por Lukács e Marx, por *trabalho*, que se caracteriza no não desaparecimento da natureza, mas sim sua transformação no “sentido desejado pelos homens.” Um ponto chave desse processo, é que, ao transformar a natureza, o homem também se transforma, pois “adquire novos conhecimentos e habilidades”, que levarão a novas necessidades e a novos trabalhos. Portanto “ao construir o mundo objetivo o indivíduo também se constrói”.

Porém as relações de trabalho, com o aparecimento da agricultura, conforme salienta Lessa (1999), são alteradas, pois a partir desse momento histórico, criam-se as primeiras classes sociais:

[...] com o aparecimento da agricultura, que possibilita, pela primeira vez na história, a um indivíduo produzir mais do que necessita para sua sobrevivência (produção excedente), torna-se lucrativa a exploração do homem pelo homem. O trabalho, agora, não mais será realizado por todos os membros da sociedade, mas terá uma classe social (a primeira delas foi a dos senhores de escravos) que explorará o trabalho da classe trabalhadora (a primeira foi a dos escravos). [...] (p. 5)

A partir desse movimento histórico, para haver trabalho é necessário um série de complexos sociais que o justifique, ou seja, “um exército que obrigue os escravos a trabalharem, um Estado que forme e mantenha este exército, uma ideologia que justifique a exploração dos escravos e etc.” (LESSA, 1999, p. 5). Que se relacionam com o trabalho de forma indireta.

Portanto na sociedade que há divisão de classes é necessário que haja um poder (complexos sociais como o Estado, Direito, política, etc.) que obrigue a classe explorada a produzir e entregar seu trabalho a classe exploradora. Dessa forma o trabalho passa a não ser somente a relação homem/natureza, mas também uma relação de poder entre homens, com “o objetivo [...] (de) promover uma dada organização das relações sociais, uma dada organização dos homens” (LESSA, 1999, p. 5-6), então essa relação de homens que não se limita somente ao trabalho, é denominada de *reprodução social*.

Seguindo essa lógica, temos que as sociedades a partir de então, começaram a se complexificar, ou seja, necessitando cada vez mais de novos complexos sociais para haver a reprodução social. Dessa forma “[...], para viverem em situações sociais crescentemente complexas, para viverem em uma sociedade cada vez mais sofisticada, contraditória e desenvolvida, os indivíduos também devem ser mais desenvolvidos. Eles devem possuir conhecimentos, habilidades, sensibilidades, etc., que não necessitavam antes” (Idem, p. 7). Portanto essas relações atingem seu apogeu na sociedade do capital, como observa Lessa (1999):

“[...], a transformação mais importante do trabalho enquanto tal é que, na sociedade cuja reprodução se baseia na exploração do homem pelo

homem, ele deixa de ser a expressão das necessidades do trabalhador para expressar as necessidades de acumulação de riqueza da classe dominante. (p. 10-11)

Pois sob esse regime político-econômico-social (capitalismo), o trabalhador é desapropriado dos meios de produção, e a única forma de sobrevivência é por meio da venda de sua força de trabalho ao capitalista, detentores dos meios de produção¹.

Sendo assim o trabalho deixa de ser realizado para expressar uma necessidade humana, para “ser a expressão de uma escolha feita por um indivíduo (capitalista) e levada a prática por outro, com a finalidade de dar lucro ao patrão” (LESSA, 1999).

Conforme ressalta Alves (2011), “uma das características histórico-ontológicas da produção capitalista é estar sempre procurando “flexibilizar” as condições de produção, principalmente a força de trabalho” (p. 14), nas últimas décadas do século XX, o capital teve que se reestruturar, pois o até então modelo vigente de produção o fordismo, que se caracterizava como produção em massa para o consumo em massa, juntamente com o Estado de Bem Estar Social, declina acarretando uma grave crise de “sobre acumulação e

¹. Sobre a desapropriação dos meios de produção dos trabalhadores ver: MARX, Karl. **O Capital**: Crítica da Economia Política. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

intensa concorrência internacional”, fazendo com que houvesse reestruturação não somente na produção, mas também no Estado, ou melhor, na sua atuação.

Portanto, o modo que se introduz na produção é o modelo flexível toyotista, e o Estado se submete cada vez mais às políticas neoliberais. Assim observa Corsi o contexto em que se instaura o Estado neoliberal:

[...] os capitalistas buscaram espaços mais amplos e desregulamentados de acumulação além de terem procurado reestruturar e reorganizar a produção. A constituição de oligopólios internacionais em importantes setores, a ampliação da abertura das economias nacionais, a formação de merca dos regionais, a utilização intensa de novas tecnologias, a organização de processos produtivos mais flexíveis, a redução da força de trabalho empregada, a introdução de vínculos variados e relativamente frouxos entre o trabalhador e a empresa, a realocação espacial que alguns países de vários segmentos produtivos e a marginalização de inúmeras regiões caracterizavam o atual momento.

Essas mudanças se deram sob a égide do neoliberalismo, que se tornou o pensamento hegemônico. (CORSI, 2003, p. 23)

Portanto, conforme Giovanni Alves (2011), “a acumulação flexível surge como estratégia corporativa que busca enfrentar as condições críticas do desenvolvimento capitalista na etapa da crise estrutural do capital”. Invertem-se os paradigmas, pois se no fordismo era “produção em massa, para o consumo de massa”, sob a égide da acumulação flexível a “produção é partir da demanda”. Portanto o lema é “produção enxuta” que agora conta com “uma nova base tecnológica, organizacional, e sociometabólica para a exploração da força de trabalho”. (Idem, p. 13).

O caráter político que o toytismo trás consigo, segundo Alves (2011), é “solopar o poder do trabalho organizado visando aumentar a taxa de exploração, [...]” pois há a rápida destruição e a reconstrução das habilidades do trabalhador e ainda o “retrocesso do poder sindical de confronto de classe”, uma vez que as relações do trabalhador com a empresa, no atual contexto, se dá diretamente, com a intervenção do “sindicato-casa” (GOUNET, 1999), sem que haja a mediação de um sindicato de confronto, como a época do fordismo.

Mas do que nunca, o grande foco que caracteriza o complexo de reestruturação produtiva que as empresas capitalistas buscam, “é a gestão do trabalho vivo e da força de trabalho”, ou seja, “a “captura” da subjetividade do trabalho pelo capital” (ALVES, 2011). Portanto as estratégias empresariais atuam de forma que envolvam os trabalhadores a participarem ativamente no interior da empresa (BATISTA, 2003), pois o objetivo maior é conseguir o consentimento e o controle operário.

Segundo José dos Santos Souza (2003) “[...] Na rotina fabril, já não basta mais o capital subordinar apenas as capacidades operacionais do trabalhador, é preciso ir mais adiante, subordinando também sua forma de conceber o mundo, sua sensibilidade, sua capacidade de criação, enfim, sua subjetividade. [...]” (p. 195).

Araújo (2012) mostra que uma das estratégias utilizadas pela empresa, foi a “extinção” do antigo chefe taylorista/fordista, conforme comprova o depoimento do operário Mário:

“Uma coisa positiva é a mudança da chefia, que não pode ser mais autoritária. Com isso, as pessoas passaram a denunciar, hoje a chefia tem que pensar bastante no que vai falar. Hoje, os trabalhadores sentem

menos pressão direta e denunciam algo que está ruim pra Comissão de Fábrica”. (ARAÚJO, 2012, p. 119)

Ainda outra maneira que contribuiu para a “captura” da subjetividade do operário, foi a implantação de programas como o PLR (Participação nos Lucros e Resultados), pois como ressaltava Renan Araújo (2012), “ao atrelar o aumento dos salários às taxas de produtividade, visavam não só atenuar as tensões e conflitos entre capital e trabalho no chão de fábrica, mas criar uma atmosfera de exigência, cooperação e mobilização entre o próprio coletivo operário [...] intensamente estimulado nas células de produção” (p. 117).

Conforme Alves (2011), é “*interesse pessoal* do trabalhador prolongar a jornada de trabalho, a fim de aumentar seu salário diário ou semanal. Ou ainda, “a exploração dos trabalhadores pelo capital se realiza então por meio da *exploração do trabalhador pelo trabalhador*” (p. 123-124). Pois como esse dinheiro extra, vem através da maior produtividade da empresa, o trabalhador se envolve ainda mais na produção, para poder ganhar mais, e uma vez que o trabalho se desenvolve em uma equipe com outros trabalhadores, os próprios trabalhadores se “cobram” para haver uma maior produção:

Eis, portanto, a ilustração daquilo que Marx em 1844 iria considerar como sendo “alienação” e “autoalienação”. Isto é deixado por si só e submetido à lógica do mercado, o trabalhador assalariado não apenas oprime outros trabalhadores (ou melhor, torna-se agente da exploração de outros trabalhadores), [...] como se auto-oprime (nas equipes de trabalho), assumindo como interesse pessoal sua própria exploração a serviço do capital. (ALVES, 2011, p. 123-124).

Outra importante estratégia utilizada pela empresa no consentimento operário foi incentivar relações pautadas na “confiança e na solidariedade”, “incentivando comportamentos que, baseados na cooperação, fizesse desta uma referência das condutas e práticas cotidianas na relação dos operários entre si” (ARAÚJO, 2012, p. 118). Além dessa investida, outra extremamente importante que contribuiu para a “captura” da subjetividade, foi o desenvolvimento de maior comunicação entre a empresa (na figura do gerente) com os operários, pois o gerente, ao transitar no chão de fábrica, começa a ouvir as reclamações

dos trabalhadores, mas principalmente “coleta sugestões sobre a produção”. Trazendo o sentimento ao operário de autonomia em seu trabalho, porém:

[...] é necessário considerar que a denominada autonomia do trabalhador nesse processo é extremamente relativa, pois, a sua participação e engajamento são estimulados apenas em torno dos interesses da empresa. [...] O capital através dos Círculos de Controle de Qualidade absorve e incorpora apenas as sugestões que forem do interesse da empresa. [...] (BATISTA, 2003, p. 148)

Portanto, o operário é estimulado a se envolver, participar, porém conforme citação acima, tudo de forma manipulada aos interesses da empresa, pois certamente as possíveis melhorias gerarão maior produtividade, que conseqüentemente aumentará a parte do trabalho não pago, ou seja, a mais-valia, aumentando o lucro do capitalista. Dessa forma é válido ressaltar o pensamento de Sérgio Lessa (1999), onde diz que:

[...] ao trabalhar o trabalhador deixa de lado suas necessidades enquanto pessoa humana e se converte em instrumento para a execução das necessidades de outrem. Ele entra no processo produtivo enquanto uma coisa, [...] mera força de trabalho. **Suas necessidades humanas são desconsideradas** [grifo nosso]. É assim que o trabalho se converte em trabalho assalariado/alienado pelo capital.” (p. 11)

Também a empresa, na intenção de conseguir o consentimento operário a sua causa, traz a baila um novo conceito de trabalhador: o trabalhador “*colaborador*”. Esse conceito é amplamente difundido no meio fabril, que traz o sentimento de que “atuando em diferentes áreas, todos operadores, técnicos-administrativos, executivos e aprendizes fazem, sem exceção, parte de uma equipe vencedora responsável por desempenhar relevante papel na consolidação da liderança da empresa no mercado.” (ARAÚJO, 2012, p. 119).

Portanto esse mecanismos de “captura” da subjetividade do trabalhador/colaborador da empresa flexível revela-nos que o modo de vida do “[...] segmento operário caracteriza-se pela intensa “correria”, um desmedido “sobe e desce” cuja tensão põe a prova sua saúde física e emocional [...]” (ARAÚJO, 2012, p. 51). Isso,

porque um, dentre outros importantes elementos de “empregabilidade” do operário na empresa, é a constante *qualificação*, que por sua vez torna-se “condição *sine-qua-nom* para manter-se “empregável”.” (Idem, p. 104). Dessa forma é revelador o cotidiano operário, através do depoimento de Jorge:

“[...] Durante os períodos das aulas eu não tinha tempo pra nada, quando eu estava na faculdade eu não tinha tempo pra nada [...] Quando eu fazia faculdade não tinha tempo pra muita coisa, eu saía da empresa... jantava ali na empresa mesmo, tomava um banho já ia direto pra faculdade. Eu chegava na faculdade em torno de seis e vinte... chegava uma hora antes eu preparava algum relatório que tinha que entregar... tinha muito relatório pra entregar... [...]. As aulas começavam a sete e dez, ia até vinte e duas e quarenta. Quando chegava em casa eu preparava algumas coisas pro dia seguinte... a faculdade foi muito corrido. Era neste horário de segunda a sexta, e aos sábados de manhã, depois ia direto pro curso de inglês [...] Eu gostava de fazer curso de matemática aplicada, então era domingo de manhã das sete e meia ate duas horas e meia, três horas da tarde... tinha aula de oito horas... tinha que levar marmita (risos....), [...] **Isso foi de 1998 ate o ano passado (2006)** [grifo nosso]. Inglês eu estudei mais de sete anos, alemão quatro anos”. (ARAÚJO, 2012, p. 61-62)

Sendo assim, percebe-se ai a total entrega aos estudos (qualificação) desse operário. Dentro desse quadro Araújo destaca que “[...], somadas as duas fases do seu processo de formação que vai da sua entrada ao Senai até sua conclusão do ensino superior, esse jovem de 28 anos de idade à época do seu depoimento, havia dedicado aproximadamente 14 anos da sua vida adolescente-juvenil quase que exclusivamente às exigências do trabalho.” (p. 62)

Jorge ainda revela em outra parte de seu depoimento, como seu cotidiano acaba por se tornar uma extensão da fábrica, pois organiza seu tempo “pela empresa”, portanto novamente a comprovação da “captura” da subjetividade (ressaltada acima) por meio da empresa:

“Sempre dormi pouco, sempre dormi no máximo seis horas por noite. Eu organizo meu tempo pela empresa, quando saio da empresa... fico das oito da manhã até cinco da tarde, venho pra casa... às vezes eu to de saco cheio não faço nada, [...] Durante o período das aulas eu não tinha tempo pra nada, quando eu estava na faculdade eu não tinha tempo pra nada”. (Ibidem, p. 63)

Seguindo essa lógica, vale ressaltar também da obra de Araújo (2012), o depoimento do Médico do Trabalho, que atua na região a mais de vinte anos, que traz informações reveladoras do cotidiano de um operário flexível:

“Hoje o jovem não é um metalúrgico que só trabalha, quando ele sai do Senai e vai para a fábrica fazer estágio ele começa ouvir a seguinte coisa; que faculdade você vai fazer ou está fazendo?. É prática comum o chefe chegar e dizer: “só tem uma coisa que garanta vocês aqui, se capacitar sempre”!. [...]: num grande centro como SP, você tem uma questão de tempo, então você tem pouco tempo na agenda, você acorda normalmente 4:00, 5:00 horas da manhã para pegar o ônibus e ir para a fábrica começar as 6:00 hs, você sai 15:00... 15:30 h, tem que está em casa 17:00hs, tem que está na escola 18:30, tem engarrafamento no trânsito, então você não janta, ai volta pra casa 23:30, 24:00 hs, chega em casa você não consegue dormir porque está a mil, [...] você vai demorar uma hora uma hora e meia para dormir, então você dorme duas, três horas. Esse é um outro fator de sofrimento psíquico brutal [...] a falta de sono [...], o sono profundo, que seja reparador. Além disso, chega sábado, a maioria desses trabalhadores tem turno... rodízio... roda sábado, tem domingo que às vezes você é “convidado” compulsivamente a fazer hora extra, e dependendo como tá a produção, banco de horas, uma série de coisas [...] tem que fazer, então você não tem realmente tempo, isso acaba aumentando a sobrecarga psíquica”. (p. 63-64)

Portanto, o cotidiano do colaborador “flexível”, ou melhor do “precariado”, revela ser extremamente estressante, sofrido, enfim dramático, uma vez que o tempo dedicado ao trabalho perpassa às 8 horas diárias, um direito conquistado dentre vários

outros, que acaba por ser ignorado, ou melhor incorporadas pelas novas relações flexíveis de trabalho.

Dessa forma, podemos dizer que Jorge faz parte, segundo Alves (2012), da “camada social da classe que cresce nas últimas décadas por conta das políticas de flexibilização das relações de trabalho”, ou seja, o “precariado”, que por sua vez é constituído, “por jovens empregados e desempregados do novo mundo do trabalho, recém graduados e com alto nível de escolaridade, mas que não conseguem inserir-se nas relações laborais estáveis.” E ainda uma de suas características é a “invisibilidade social”, pois estão “incorporados à formas atípicas e instáveis de contratação, que disfarçam as relações empregatícias.” E ainda não possuem uma representação sindical, “o que os coloca à margem da camada estável do proletariado organizado”. (p. 11)

Sendo assim, temos que no processo de reestruturação produtiva se instaura uma nova precariedade salarial, principalmente a partir da década de 1990, pois aumentam no mercado formal de trabalho, novas opções de “modalidades flexíveis de contratação laboral para as empresas”. Pois há de fato a “flexibilização da legislação trabalhista” conforme ressalta Giovanni Alves (2012), “no Brasil, ampliaram-se de um, em 1989, para nove modalidades (de contratação) em 2008”, muitas dessas novas modalidades, entraram em vigor na década de 1990, quando o Estado estava sob o domínio das políticas neoliberais, que se consolida como “novas condições de exploração da força de trabalho no país”. (Idem, p. 17).

Desse modo, as novas relações de trabalho flexível, “que compõem a condição salarial que se impõem sobre os novos operários e empregados contratados na década de 2000”, são: “1. Remuneração flexível (PLR); 2. Jornada de trabalho flexível (banco de horas); e 3. Contrato de trabalho flexível (contrato por tempo determinado / tempo parcial, terceirização, etc.)” (Alves, 2012, p. 18). Sobre esses três aspectos que compõem as novas condições de trabalho, é interessante a observação feita por Alves (2012), onde nos mostra a verdadeira face dessas flexibilizações do mundo do trabalho. Por exemplo a respeito do banco de horas, Alves ressalta que, o

[...] banco de horas colocou o operário ou empregado como “homem inteiro”, à disposição da dinâmica laboral do capital [...] o empregador pode sobre-explorar sua força de trabalho nos momentos de alta produção, sem remunerar o trabalhador, compensando com folgas as

horas trabalhadas em excesso, nos momentos de baixa produção. (Alves, 2012, p. 19)

Já a respeito da nova forma de remuneração, PLR, Alves (2012), salienta que, “[...] o trabalhador passou a confundir o interesse da firma com o seu, o que permitiu que sua força de trabalho sofresse maior exploração [...]” (p. 19). Percebe-se aí mais um elemento de “captura” da subjetividade do trabalhador, ou seja, a total entrega do “colaborador” a empresa.

Por fim temos as novas formas de contrato de trabalho, que se configuram como flexíveis, pois oferece uma gama de possibilidades para a exploração da força de trabalho, que por sua vez, se aplica tanto as empresas privadas, quanto as públicas. Sendo assim, recorreremos ao quadro elaborado por Giovanni Alves (2012):

Modalidades Especiais de Contrato de Trabalho – Brasil

Jornada de Trabalho em tempo parcial (até 25 horas semanais)
Contrato de trabalho por prazo determinado e banco de horas (Lei n° 9601/98)
Trabalho temporário (Lei n° 6019/74)
Trabalho por projeto ou por tarefa
Contrato por teletrabalho
Terceirização (Lei n° 6019/74)
Cooperativa de trabalho (Lei n° 5764/71)
Suspensão temporária do contrato de trabalho – bolsa qualificação (lay- off)

Fonte: Chahad e Cacciamali (2003) apud: Alves (2012)

Portanto, com essas novas formas de contrato, remuneração e jornada de trabalho, vê-se negado à classe trabalhadora do século XXI, condições de trabalho conquistadas no século passado, tais como “trabalho em tempo integral com um único empregador, relativa estabilidade e remuneração fixa e mensal, tendo relação com o tempo de permanência no emprego e a formação profissional, dando, em tese, uma perspectiva de carreira e segurança,” ao trabalhador. (Alves, 2012, p. 22)

Desse modo, o perfil do trabalhador “filho da reestruturação produtiva”, é extremamente diferente daquela à época do taylorismo/fordismo, pois ao se re-configurar as relações do mercado de trabalho, se transformaram também a maneira da inserção deste na empresa. Dessa forma é interessante observar o depoimento de Mário um operário com mais de 15 anos de empresa:

“Olha só, no passado você tinha aquele metalúrgico que, no ditado popular, era catado a laço, hoje a contratação você tem que ter o 2º grau e está cursando inglês. É o mínimo que a empresa exige pra você entrar”. (ARAÚJO, 2012, p. 101).

Sendo assim, o perfil exigido pela empresa, segundo Batista (2003), aos colaboradores, é que sejam “*polivalentes e multifuncionais*”. Se caracterizando numa ampla mudança dos paradigmas do modo de produção fordista, pois,

Essa mudança poderia ser sintetizada como perda de importância das habilidades manuais em favor das habilidades cognitivas (leitura e interpretação de dados formalizados; lógica funcional e sistêmica; abstração; dedução estatística; expressão oral, escrita e visual) e comportamentais (responsabilidade, lealdade e comprometimento; capacidade de argumentação; capacidade para o trabalho em equipe; capacidade de iniciativa e autonomia; habilidade para negociação). Essas novas qualificações poderiam ser organizadas em três grandes grupos: novos conhecimentos práticos e teóricos, capacidade de abstração, decisão e comunicação, e qualidades relativas à responsabilidade, atenção e interesse pelo trabalho (Teixeira, 1998, p. 177-8). (apud BATISTA, 2003, p. 146- 147).

Ou seja, trabalhadores uma vez inseridos na empresa reestruturada flexível, devem ser capazes de dar “conta do recado”, já que uma das conseqüências da reestruturação produtiva foi o enxugamento do quadro de trabalhadores. Estes remanescentes devem assumir responsabilidades/tarefas de mais de um trabalhador, conforme ressalta Gounet (1999) “é um homem/ cinco máquinas, [...]” com rotatividades nas funções.

Para isso, conforme já salientado acima, a empresa trabalha de modo a conseguir o “consentimento operário” por meio da “captura” de sua subjetividade. E vale lembrar que para tanto, diferentemente do fordismo, o toyotismo exige muito mais do trabalhador, pois além de sua força de trabalho braçal, exige também sua capacidade intelectual.

Conforme nos trás Batista (2003), é interessante notar que “esse processo pode resultar “em novas doenças profissionais, maior intensificação do trabalhador e desilusão operária com a crescente concorrência entre os grupos de trabalho”, e uma dessas doenças que o trabalhador está sujeito a contrair é o estresse (sobre esse tema ver, ALVES, 2011) que cada dia mais, atinge um maior número de trabalhadores.

Um ponto muito importante a ser ressaltado é a questão da educação que nesse contexto, atua sob o “Rejuvenescer da Teoria do Capital Humano”, que concebe a educação como sendo criadora de capacidade de trabalho, conforme Souza (2003, p.184) “unicamente como fator de produção, a educação é definida pelos critérios de mercado e sempre avaliada sob os parâmetros da relação custo-benefício, tendo como referencia a valorização do capital.”

O conteúdo ideológico que está por trás dessa teoria é a idéia de que, no mundo da produção, todos os homens são “livres” para ascenderem socialmente dependendo, única e exclusivamente, do mérito individual e/ou da administração racional dos seus recursos. E essa idéia se expressa no âmbito escolar na forma de uma compreensão de que a não aprendizagem, a evasão, a repetência são problemas individuais, conseqüência da falta de esforço, da “não-aptidão”, da falta de vocação dos indivíduos. [...] Enfim, a ótica positivista dos teóricos do capital humano assume, no âmbito econômico, a forma de justificativa das desigualdades de classe, por aspectos individuais, mascarando a extração da mais-valia; no âmbito educacional, de modo semelhante, “mascara a gênese da desigualdade no acesso, no percurso e na qualidade de educação que têm as classes sociais [...]. (SOUZA, 2003, p. 184).

Dessa forma se configura uma educação utilitarista de acordo com as necessidades do modelo produtivo. Portanto o toytismo, descentralizando a responsabilidade do Estado ao indivíduo, desconsidera a histórica luta de classes. E em reforço dessa tese, Souza (2003) nos apresenta que no contexto atual:

A partir de uma releitura do papel do Estado na política de desenvolvimento de recursos humanos para a produção capitalista, novos teóricos entram em cena em defesa da necessidade individual de investimentos em capital humano como única forma de garantia de empregabilidade, de manutenção dos postos de trabalho, de garantia de renda. Transfere-se, desse modo, para o indivíduo a responsabilidade da ameaça do desemprego, do rebaixamento das rendas individuais da grande massa dos trabalhadores, ao mesmo tempo em que se busca ofuscar os reais determinantes da precarização do trabalho [...] (Idem, p. 189-190).

Portanto, o indivíduo, de acordo com a Teoria do Capital Humano “rejuvenescida”, há época do Estado neo-liberalista, é responsável pelo seu “destino”, pois se investir capital em si, conseguira ascender economicamente: terá um bom emprego, garantia de renda. Já se não houver esse investimento as consequências, como o desemprego, rebaixamento da renda, são de responsabilidade do indivíduo. Dessa forma, segundo Batista (2003) “entendemos que isso é um pressuposto ideológico-idealista que desconsidera todas as determinações econômicas, políticas e sociais que recaem sobre o trabalhador” (p. 168-169).

Desse modo torna-se claro o que Marx disse no Manifesto Comunista em 1848, “o Estado é o comitê que administra os negócios comuns da classe burguesa” (BORON, 2006, p. 311), o Estado mínimo neo-liberalista, por mais manipulador que seja ao se dizer “democrático”, serve única e exclusivamente para reproduzir a ordem vigente, ou seja, a exploração da classe dominante (a burguesia) acima da classe dominada (o proletariado).

Como salienta Boron (2006), “Marx percebeu a política e o Estado como instâncias supremas da alienação que preservam a manutenção de uma sociedade baseada na exploração do homem pelo homem.” (p. 310). Portanto:

[...]. Se na abstração do Estado democrático o indivíduo é um a mais entre seus iguais - universalidade do sufrágio, igualdade perante a lei, etc.- no “sórdido materialismo da sociedade civil”, o indivíduo aparece na sua realidade desigual, como um instrumento em mãos e de poderes que lhe são alheios e incontroláveis. Iguais no céu, profundamente desiguais na terra, e, dada essa antinomia, a igualdade celestial não faz mais que reproduzir e agigantar as desigualdades estruturais da segunda. (Idem, p. 309).

Desse modo, dada a lógica do capital, e principalmente na atualidade onde o modo de produção se caracteriza pela *flexibilidade, polivalência e a multifuncionalidade*, onde o trabalhador é extremamente qualificado, porém desespecializado (ARAÚJO, 2012; ALVES, 2011):

O trabalhador se torna tanto mais pobre quanto mais riqueza produz, quanto mais sua produção aumenta em poder e extensão. O trabalhador se torna uma mercadoria tão mais barata quanto mais mercadoria cria. Com a valorização do mundo das coisas (*sachenwelt*) aumenta em proporção direta a *desvalorização* do mundo dos homens (*menschenwelt*) (Marx, 2004: 80). (apud BORON, 2006, p. 309).

Sendo assim, o mundo do trabalho por mais que sofra alterações, como a passagem do fordismo ao toyotismo, mantém intacta sua verdadeira intenção, que não é aquela “voltada para o atendimento de uma necessidade concreta, historicamente determinada”, que se materializa no ato de transformar a natureza a partir de uma necessidade, que culmina em sua transformação, adquirindo novos conhecimentos e habilidade (LESSA, 1999). Mas sim a obtenção por parte do explorador (burguês), da parte não paga ao trabalhador de seu trabalho, ou seja, a mais-valia. O que se altera são os meios utilizados para tal feito.

BIBLIOGRAFIAS

ALMADA, Pablo. O futuro é mesmo incerto? A precariedade e os jovens em Brasil e Portugal. In: _____. *Trabalho, Juventude e Precariedade: Brasil e Portugal*. Bauru: Canal 6, 2012. cap. 4, p. 99 – 121.

ALVES, Giovanne. Juventude e nova precariedade salarial no Brasil – Elementos da condição de proletária no século XXI. In:_____. *Trabalho, Juventude e Precariedade: Brasil e Portugal*. Bauru: Canal 6, 2012. cap.1, p. 11 – 32.

_____. *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo. Boitempo, 2011.

ARAÚJO, Renan. *O novo perfil metalúrgico do ABC: um estudo sobre o trabalho e o modo de vida “just-in-time” do metalúrgico jovem-adulto flexível (1992-2008)*. Campo Mourão: Fecilcam, 2012.

BATISTA, Roberto Leme. Reestruturação Produtiva, Ideologia e Qualificação: Crítica às Noções de Competência e Empregabilidade. In:_____. *Desafios do Trabalho: Capital e Luta de Classes no Século XXI*. Londrina: Praxis, 2003. cap. 5, p. 143 – 172.

BORON, Atílio. Filosofia Política e Crítica da Sociedade Burguesa: O Legado Teórico de Karl Marx. In:_____. *Filosofia política moderna. De Hobbes a Marx*. [S.l], [S.n], [s/d]. p. 287 – 328.

CORSI, Francisco Luiz. A economia brasileira na década de 1990: estagnação e vulnerabilidade externa. In:_____. *Desafios do Trabalho: Capital e Luta de Classes no Século XXI*. Londrina: Praxis, 2003. cap. 1, p. 17 – 54.

GOUNET, Thomas. *Fordismo e toyotismo: na civilização do automóvel*. São Paulo: Boitempo, 1999.

LESSA, Sérgio. *O Processo de Produção/Reprodução Social; Trabalho E Sociabilidade*. Publicado em Capacitação em Serviço Social e Política Social. Módulo2, PP.20-33, CEAD-UNB, 1999.

MARX, Karl. *O Capital: Crítica da Economia Política*. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

SOUZA, José dos Santos. A “nova” cultura do trabalho e seus mecanismos de obtenção do consentimento operário: os fundamentos da nova pedagogia do capital. In:_____. *Desafios do Trabalho: Capital e Luta de Classes no Século XXI*. Londrina: Praxis, 2003. cap. 6, p. 173 – 200.