

## TRABALHO E TRABALHADORES SOB A ÓTICA DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA

*Sílvia Gomes Rodrigues*

Universidade Estadual de Montes Claros

*Simone Mendes de Oliveira*

Universidade Estadual de Montes Claros

*Priscila Raposo Silva*

Universidade Estadual de Montes Claros

*Sarah Jane Durães*

Universidade Estadual de Montes Claros

*Ricardo dos Santos Silva*

Universidade de São Paulo

### RESUMO

As transformações no mundo do trabalho, vinculadas à reestruturação produtiva, têm sido significativas e constatáveis em países de capitalismo avançado, com repercussões não homogêneas, em áreas industrializadas do Terceiro Mundo. Novas tecnologias foram se inserindo e se desenvolvendo nos processos de produção, concorrendo, assim, para a necessidade de estabelecimento de novos padrões de produtividade, de ajustar a produção à lógica do mercado, incluindo critérios mais competitivos e instáveis. Esse contexto, delineando as formas de gestão e organização da atividade produtiva, também tem demandado transformações no perfil dos trabalhadores, pois a *formação para o trabalho* passou a ser discutida enquanto aspecto chave para o êxito dos modelos produtivos. Os usos das categorias *qualificação* e *(modelo de) competência* tornaram-se *lugares-comuns* na medida em que as tecnologias, cada vez mais avançadas, são inseridas na atividade produtiva. A realidade que passa existir no mundo do trabalho se assenta nas exigências do capital, os empregadores buscam uma formação imbricada na preparação de profissionais flexíveis, polivalentes e que dominem o processo das atividades em suas empresas. Demandam também um maior envolvimento subjetivo dos trabalhadores no processo produtivo, maior comprometimento com os objetivos da empresa e maior participação no processo de trabalho. Pautado em formulações teóricas o presente trabalho objetivou analisar essas transformações e as características do perfil do trabalhador em cada novo modelo de produção, particularmente, taylorismo\fordismo, toyotismo e especialização flexível, bem como algumas discussões sobre as categorias *qualificação* e *(modelo de) competência*.

**Palavras-chave:** Reestruturação produtiva; modelos produtivos; trabalhador; qualificação; competência.

### Introdução

No decorrer da década de 1980 ocorreram significativas transformações no mundo do trabalho, e em especial nos países capitalistas, que afetaram tanto a estrutura produtiva quanto

a classe dos trabalhadores. Novas tecnologias foram se inserindo e se desenvolvendo nos processos de produção, concorrendo, assim, para a necessidade de estabelecimento de novos padrões de produtividade, de ajustar a produção à lógica do mercado, incluindo critérios mais competitivos e instáveis.

A produção e a circulação da mercadoria dentro da sociedade capitalista, entretanto, busca excluir a política de um estado intervencionista local para uma consolidação de conglomerados internacionais. Tais transformações, desde então, consistem em algumas das características do que vem sendo denominado de *globalização*. Segundo Ianni (1994), o mundo do trabalho tornou-se global, surgiu uma nova divisão internacional do trabalho e da produção, com as mudanças no fluxo da força de trabalho entre países e na distribuição de capital e empresas no mercado.

Esse contexto, delineando as formas de gestão e organização da atividade produtiva, também tem demandado transformações no perfil dos trabalhadores, pois a *formação para o trabalho* passou a ser discutida enquanto aspecto chave para o êxito dos modelos produtivos. Os usos das categorias *qualificação* e (*modelo de*) *competência* tornaram-se *lugares-comuns* na medida em que as tecnologias, cada vez mais avançadas, são inseridas na atividade produtiva, exigindo uma formação imbricada na capacidade de atender às demandas do mercado.

Para Fleury e Fleury (2001), durante o período em que predominou o modelo taylorista/fordista como forma de organização do trabalho e de definição das estratégias empresariais, o conceito de *qualificação* mostrava-se como referência necessária para se trabalhar a relação profissional indivíduo-organização. Define-se a qualificação pelos requisitos relacionados à posição, ao cargo, pelos saberes ou quantidade de conhecimento da pessoa, sendo que os mesmos podem ser classificados e certificados pelo sistema educacional.

Contudo, sob o debate francês a respeito de *competência* eclodiram questionamentos acerca do conceito de qualificação, bem como do processo de formação profissional, especialmente formação técnica. Houve um aumento das insatisfações com as incoerências perceptíveis nas necessidades do mundo do trabalho, especialmente no âmbito industrial. Objetivava-se a aproximação do ensino às necessidades reais das empresas, com vistas ao aumento da capacitação dos trabalhadores e suas garantias de emprego.

Pautado em formulações teóricas o presente trabalho objetivou analisar essas transformações que ocorreram no mundo do trabalho e as características do perfil do trabalhador em cada novo modelo de produção, particularmente, taylorismo\fordismo,

toyotismo e especialização flexível, bem como algumas discussões pautadas a respeito das categorias *qualificação* e (*modelo de*) *competência*.

### **Modelos produtivos no sistema capitalista: do taylorismo/fordismo à reestruturação produtiva**

Ao fim da Segunda Guerra Mundial, os países centrais estavam sob o sistema *taylorista/fordista de produção*<sup>1</sup>, todavia, nos anos 1960, este modelo apontou os primeiros sinais de sua crise.

A partir da década de 1970, o mundo do trabalho foi marcado por modificações significativas, tanto nas grandes economias capitalistas dos países centrais quanto nos considerados periféricos. Elas têm sido significativas e verificáveis em países de capitalismo avançado, com repercussões não homogêneas, em áreas industrializadas do Terceiro Mundo devido às condições sociais, culturais, políticas e econômicas das diferentes regiões. Alguns países passaram por transformações que afetaram tanto a estrutura produtiva, quanto a classe trabalhadora. Novas tecnologias foram inseridas no processo de produção, assim como novos padrões de gestão na busca de maior eficiência na produção. Esses conjuntos de mudanças visavam ajustar a produção à lógica do mercado, então mais competitivo e instável. (ANTUNES, 2007)

As tecnologias que passaram a ser usadas consistem, basicamente, naquelas que se valem da automação, robótica e microeletrônica. A submersão dessas no universo fabril acabou por modificar e desenvolver aspectos significativos nas relações de trabalho e de produção do capital. Desse modo, novos processos de trabalho surgem onde o cronômetro e a produção em série e em massa são *substituídos* pela flexibilização da produção, pela *especialização flexível*, por novos padrões de busca de produtividade, por novas formas de adequação da produção à lógica do mercado.

---

<sup>1</sup> As atribuições que fundamentam a administração científica do trabalho sob o taylorismo podem ser grupadas nos quatro títulos a seguir: “Primeiro – Desenvolver para cada elemento do trabalho individual uma ciência que substitua os métodos empíricos. Segundo – Selecionar cientificamente, depois treinar, ensinar e aperfeiçoar o trabalhador. No passado ele escolhia seu próprio trabalho e treinava a si mesmo como podia. Terceiro – Cooperar cordialmente com os trabalhadores para articular todo trabalho com os princípios da ciência que foi desenvolvida. Quarto – Manter divisão equitativa de trabalho e de responsabilidades entre a direção e o operário. A direção incumbe-se de todas as atribuições, para as quais esteja mais bem aparelhada do que o trabalhador, ao passo que no passado quase todo o trabalho e a maior parte das responsabilidades pesavam sobre o operário” (TAYLOR, 1979, p.49-50). Henry Ford, por sua vez, realizou a articulação dessa forma de divisão do trabalho à linha de produção em série em sua fábrica de automóveis baseada na colocação de um objeto de trabalho em um mecanismo automático que percorre sucessivamente as fases da produção, ou seja, a matéria prima sofre transformações ao longo das fases, em cada fase é realizada uma atividade, donde se tem operários fixos em seus postos (PINTO, 2010).

Essas transformações nas relações de trabalho, segundo Laranjeira (2002 *apud* CATTANI, 2002) se constituíram na busca de alternativas ao regime taylorista/fordista de produção, caracterizado pela radical separação entre concepção e execução no processo de trabalho. Assim sendo, estava baseado no trabalho fragmentado, repetitivo, parcelado, monótono, simplificado com vistas à produção e consumo em massa.

O fordismo, ainda segundo a autora, requeria pouco tempo para formação e preparação dos trabalhadores, fundamentando-se na linha de montagem acoplada à esteira rolante, evitando o deslocamento dos trabalhadores, porque para esse modelo de produção tal procedimento causaria perda dos *conhecimentos do trabalhador*, pois eles estavam incorporadas à máquina<sup>2</sup>.

Entretanto, a partir do processo de racionalização do trabalho, as propriedades qualitativas do trabalhador tendiam a ser eliminadas devido à decomposição cada vez maior do processo de trabalho e à fragmentação em operações parciais. Rompem-se o elemento que produz e o produto desse trabalho, uma vez que a especialização do trabalho acentua a atividade mecanicamente repetida. Essa decomposição do processo de trabalho “penetra até a alma do trabalhador. Tem-se, no plano da consciência, a coisificação, a reificação; o trabalho estranhado converte-se num forte obstáculo à busca da omnilateralidade e plenitude do ser” (ANTUNES, 2007, p.130).

Cabe salientar, que para Ramalho e Santana (2004), o uso das inovações tecnológicas e organizacionais de Ford nada mais foi do que a extensão e apropriação das ideias estabelecidas sob o padrão taylorista no século XX, no que tange a noção de *administração*

---

<sup>2</sup> Marx (1996) analisou as transformações no mundo do trabalho, no século XIX, com especial atenção ao aumento da maquinaria em substituição/diminuição do *trabalho vivo*. De acordo com o autor, o trabalho objetivado sob a forma de maquinaria não produziu diretamente nenhum novo trabalhador, mas permitiu a um reduzido número de trabalhadores, mediante a agregação de pouco *trabalho vivo*, ampliar a produção. Antunes (1999), em contraposição à tese da ciência como principal força produtiva, afirma que a necessidade de o capital aumentar sua dimensão constante em detrimento da sua porção variável no processo produtivo não significa que haja a eliminação do trabalho vivo, pois, deste modo, a reprodução do capital não seria possível. O que vem ocorrendo no mundo contemporâneo é uma maior inter-relação, maior interpenetração, entre trabalho e ciência. Nos termos de Antunes (1999, p.123) “ontologicamente prisioneira do solo material estruturado pelo capital, a ciência não poderia tornar-se sua principal força produtiva. Ela interage com o trabalho, na necessidade preponderante de participar do processo de valorização do capital. Não se sobrepõe ao valor, mas é parte intrínseca de seu mecanismo. Essa interpenetração entre atividades laborativas e ciência associa e articula a potência constituinte do trabalho vivo à potência constituída do conhecimento tecno-científico na produção de valores (materiais ou imateriais). O saber científico e o saber laborativo mesclam-se mais diretamente no mundo produtivo contemporâneo sem que o primeiro faça cair por terra o segundo”.

*científica*. O êxito, então, das técnicas fordistas sobre o taylorismo se daria pela organização e aperfeiçoamento. Desse modo, o trabalho chegando ao trabalhador numa posição fixa permitiu ganhos significativos na produtividade, bem como a superação da produção industrial sob a artesanal.

O fordismo obteve êxito no que diz respeito ao crescimento na produtividade apresentando bom desempenho. Outro ponto importante nesta fase foi a conquista dos direitos trabalhistas, com a redução da jornada de trabalho e aumento relativo nos salários (*o Five Dollars Day*<sup>3</sup>), este último, funcionava como um incentivo para melhores rendimentos no trabalho.

O benefício supracitado não funcionou apenas como incentivo, como também serviu de estratégia para manter um comportamento disciplinado. Visava entre outros objetivos, garantir renda e lazer para que os trabalhadores consumissem dos produtos comercializados, conseqüentemente, assegurava assim, o mercado, as fábricas e o aumento da produção. O funcionamento de tal estratégia como um meio de adestramento dos trabalhadores, contudo esta experiência não perdurou, e a sua existência demonstra os problemas nos quais o fordismo iria enfrentar. O aumento salarial não teve êxito contínuo, visto que, houve um corte dos mesmos, acompanhados de demissão dos trabalhadores, todavia o mercado competitivo se fortalecia cada vez mais. Dessa forma, este modelo enfrentou dificuldades em se propagar, tanto nos Estados Unidos quanto na Europa, principalmente.

Em geral, as dificuldades de propagação e permanência do fordismo se deram por diversos fatores: resistência por parte dos trabalhadores em aceitar um sistema de produção fundamentado em um trabalho fragmentado, repetitivo e monótono, ou seja, não aceitação à rotinização e a monotonia do trabalho, pois o empregado perdia suas qualificações, as quais eram incorporadas as máquinas, e também no elevado grau de rotatividade da força de trabalho. Outra dificuldade, apresentada por Harvey (1993 *apud* CARVALHO, 1999), refere-se à limitação dos modos e mecanismos de intervenção estatal na economia. Fez-se necessário obter um novo modo de regulamentação para atender aos requisitos da produção fordista. Foi preciso também, o quase colapso do capitalismo nos anos trinta, que causou de um lado o esfriamento da resistência dos operários, ameaçados pelos elevados índices de desemprego e, por outro, a necessidade de uma nova postura e papel do Estado.

---

<sup>3</sup> Ford promoveu a elevação para U\$5,00/dia, em contraposição à média da indústria de automóvel de U\$2,34. O trabalhador teria direito a quantia a partir do momento em que seguisse o código de conduta, ou de moralidade (CARVALHO, 1999).

As gratificações do fordismo não abarcavam toda a gama de trabalhadores, o que também gerou insatisfações, pois este modelo apresentou desigualdades. Características tais como raça, gênero e etnia foram determinantes para acesso ao emprego privilegiado, sendo que amplos segmentos da força de trabalho não tinham acesso à produção em massa e do consumo de massa.

Com a aguda recessão instaurada em meados da década de 1970, o modelo taylorista/fordista entra em declínio. Nessa década, mudanças significativas acentuam-se sobre as formas de produção devido às pressões competitivas ocasionadas, em especial, pela concorrência japonesa. Desse modo, não se pode desconsiderar que o seu declínio se deu em consequência do aumento da concorrência internacional e a globalização da economia. Havendo uma não aceitação dos mercados à padronização da produção fordista, exigiam-se produtos diferenciados que ia ao encontro das demandas dos diferentes segmentos socioculturais. A competição forçou as empresas a adotarem novos processos com vistas à adequação das novas exigências do mercado, o que gerou um rápido processo de transição do regime. Em suma, tornava-se necessário a criação de *firmas flexíveis* com capacidade de responder às frequentes mudanças de demanda do mercado.

Atendendo à perspectiva da *flexibilidade* do processo de trabalho, outros modelos, novas formas produtivas começaram a suplantam o padrão taylorista/fordista. Entretanto, a defesa da flexibilidade que passou a ser realizada inclui muito mais que o rompimento da vinculação do trabalhador ao posto de trabalho. Passou a ser considerada, sobretudo, a necessidade de vincular o processo de produção às necessidades demandadas por diferentes consumidores de diferentes mercados. Ou seja, a produção é flexível porque o mercado de consumo também é flexível. Por essa razão, emerge o conceito de *especialização flexível*, modelo alternativo apresentado por Sabel e Piore (1984 *apud* ANTUNES 2007) para a produção capitalista que,

[...] articula, de um lado, um significativo desenvolvimento tecnológico e, de outro, uma desconcentração produtiva baseada em empresas médias e pequenas, “artesanais”. [...] Um processo “artesanal”, mais desconcentrado e tecnologicamente desenvolvido, produzindo para um mercado mais localizado e regional, que extingue a produção em série, [...] (ANTUNES, 2007, p.25).

É neste cenário que modelos produtivos, tais como o *toyotismo*, *acumulação flexível*, *modelo japonês*, entre outros, surgem como denominações diferentes para o processo de reestruturação produtiva, passando a existir como contraponto às práticas tayloristas/fordistas.

Desse modo, a reestruturação produtiva, no âmbito das relações de trabalho, surge como busca alternativa ao regime anterior como uma tentativa de manter ou elevar as taxas de lucratividade. Ela tinha dois eixos básicos: transformações na organização do processo de trabalho e introdução de tecnologias microeletrônicas, por meio da flexibilização da produção.

Harvey (2005) fez um esboço analítico sobre os sentidos e os contornos das transformações vividas pelo capitalismo. Para ele, a crise do início dos anos de 1970 marcou o período de transição do padrão de acumulação capitalista rígido (o fordismo e suas forças produtivas) a novos modos de acumulação do capital (a “acumulação flexível”). Sobre a acumulação flexível, este autor define esta fase da produção como um confronto direto com a rigidez do fordismo apoiado na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo.

Antunes (2007), acerca da obra de David Harvey<sup>4</sup>, no diz que a flexibilização diferenciava-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, principalmente, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível abarca rápidas alterações dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um amplo movimento no emprego do chamado *setor de serviços*, bem como conjuntos industriais totalmente novos em regiões subdesenvolvidas.

Apesar das várias formulações e experiências sobre esta tese da acumulação flexível, foi o *toyotismo*<sup>5</sup> ou *modelo japonês* que causou maior impacto, “tanto pela revolução técnica que operou na indústria japonesa, quanto pela potencialidade de propagação, que alguns dos pontos básicos do toyotismo têm demonstrado [...]” (ANTUNES, 2007, p.31). Percebe-se que os traços constitutivos do toyotismo se diferem bastante do fordismo. No toyotismo a produção se baseia num processo mais flexível onde permite o trabalhador operar com várias máquinas, tornando o empregado mais polivalente. O trabalho não segue uma dinâmica parcelar, se realiza em equipe, nos quais operam um sistema de máquinas automatizadas.

Outro fator importante, é que não se segue com a produção de massa e em série do fordismo. O que vai determinar o que será produzido é o consumo, com isto se baseiam em

---

<sup>4</sup> HARVEY, David. *Condição Pós-Moderna – Uma Pesquisa sobre as Origens da Mudança Cultural*. 14ed. São Paulo: Edições Loyola, 2005.

<sup>5</sup> O *toyotismo* ou *ohnismo* - atribuído a Ohn, engenheiro que deu origem o modelo na Toyota - originou-se na fábrica da Toyota no Japão e foi um modo de organização produtiva que em várias partes do capitalismo globalizado mescla ou substitui o fordismo.

um estoque mínimo, ou seja, produzem somente o necessário seguindo o modelo dos supermercados, de reposição dos produtos somente após os mesmos serem vendidos.

O termo associado a este modo de funcionamento é o *kanban*, que indica a quantidade necessária de peças a serem produzidas pelas unidades anteriores, fazendo com que a produção seja acionada do fim para o início, ou seja, após a venda que se inicia a reposição do estoque. Outra forma de administração da produção usada é o *just in time*, que garante o melhor aproveitamento do tempo da produção, pois tanto os estoques quanto a matéria-prima, necessários no processo produtivo, são abastecidos no tempo certo e na quantidade exata.

Neste sentido, o toyotismo apresentava um processo produtivo mais flexível, no qual permite um operário trabalhar com várias máquinas e atender o mercado com melhor qualidade e num melhor tempo, sendo que a empresa tem grandes investimentos, no que diz respeito aos treinamentos, sugestões, controle de qualidade dos produtos, entre outros. Uma diferença compreendida entre o indivíduo que trabalha no fordismo e no toyotismo é que neste último, o trabalho parece mais envolvente, participativo e mais livre. Com relação à classe trabalhadora, os autores Coriat (1992) e Gounet (1992 *apud* ANTUNES, 2007), fazem algumas considerações. Para o primeiro, no toyotismo, houve uma intensificação da exploração do trabalho, já que o trabalhador passa a ser polivalente, trabalhando com diversas máquinas e, para o segundo, vê isso como uma desespecialização dos profissionais, transformando-os em multifuncionais.

Para Hirata (1993), a conceituação de toyotismo serviria, particularmente, como indicativo de inovação da produção *just in time*. Com base nos elementos essenciais das práticas de fabricação japonesas, passou a ser empregado tanto para caracterizar a forma organizacional dominante no Japão, quanto para denotar o modelo que se supõe estar aproximando cada vez mais os gestores no Ocidente.

Entretanto,

Vistos pela abordagem das relações humanas, os métodos japoneses são essencialmente não tayloristas ou fordistas, provando, por conseguinte, que não se justificavam as pretensas suspeitas de Ford sobre as capacidades intelectuais dos trabalhadores. Por outro lado, recorrendo à abordagem da gestão da produção, Dohse *et al* (1985:128) enfatizaram uma continuidade básica entre o fordismo e o “toyotismo”: “não diferem em suas metas, mas apenas no modo como a meta deve ser alcançada”. Consequentemente o trabalho na indústria automobilista japonesa não é menos repetitivo e estandardizado do que os Estados Unidos e na Europa Ocidental (HIRATA, 1993, p. 53).



Segundo a autora, o sistema toyotista de produção é caracterizado além da base de eliminação de estoques de reserva e em procedimentos *just in time*, como também devido o elemento de *relações humanas* que fornece a base para o *controle de qualidade total* e o envolvimento dos trabalhadores na racionalização. O Sistema Toyota tem sido, repetidas vezes, tratado como *kanban*, porém é mais do que isso. *Kanban* é basicamente o sistema de informação necessário para o Sistema Toyota, cujos dois conceitos centrais são *just in time* e a automação – definido menos precisamente como controle autônomo de defeitos. Também diferindo dos métodos fordistas com relação ao crescente envolvimento de trabalhadores na concepção de tarefas (HIRATA, 1993).

Para Ianni (1994), as transformações no mundo trabalho a partir da década de 1990 evidenciavam a realidade que cada vez mais se cunhava na atividade produtiva, no que tange a participação dos trabalhadores em cada novo processo. Todavia, acreditava-se que as transições dos modelos se dariam basicamente da passagem da ferramenta à máquina-ferramenta, da máquina-ferramenta ao sistema de máquinas auto-reguladas – a capacidade das instalações automatizadas de substituir a mão humana, bem como as funções cerebrais requisitadas pela vigilância das máquinas ferramentas. Desse modo, dar-se-ia a automação pela auto-regulação das máquinas em circuito fechado. Em geral, a máquina se vigia e se regula a si mesma.

Entretanto, para o autor, a criação da “fábrica sem homens” é um mito, pois a intervenção humana está longe de desaparecer. Neste cenário de mudanças, mesmo reduzida, ela torna-se primordial. Anteriormente, ainda no período da revolução industrial, a força humana fora restringida a apêndice da máquina-ferramenta. Mas, o homem, neste contexto de mudanças, é contrariamente aos lugares-comuns, exercendo na automação funções muito mais abstratas, muito mais intelectuais. As suas funções, enquanto trabalhador, não se baseia em alimentar e, vigiar a máquina, passivamente, devendo agora controlá-la, prevenir defeitos e, principalmente, otimizar o seu funcionamento (IANNI, 1994).

Para finalizar a discussão que realizamos até o presente momento, considera-se que:

A flexibilização dos processos de trabalho e de produção implica uma acentuada e generalizada potenciação da capacidade produtiva da força de trabalho. No lugar da racionalidade características dos padrões manchesteriano, taylorista, fordista ou sthakanovista, adota-se a racionalidade mais intensa, geral e pluralizada da organização toyotista ou flexível do trabalho e produção (IANNI, 1994).

## **Da reestruturação produtiva à instabilidade da classe trabalhadora**

Segundo Ianni (1994), final do século XX e início do século XXI, o mundo do trabalho passou por modificações com a globalização da economia. Isso acarretou uma nova divisão do trabalho e maior dinamismo tanto na organização dos trabalhadores, quanto na relação de produção. Os países, ao estarem no processo de transição da economia local (onde o planejamento era centralizado) à economia mundial, enfrentaram vários dilemas como novas formas das relações trabalhistas, mudanças na organização do processo de trabalho e necessidade de modificar as condições jurídico-políticas de organização do movimento operário.

Sobre a globalização, Frigotto (1997) afirma que este fenômeno permite uma verdadeira represália de capital contra o trabalho, por estar vinculada ao monopólio crescente da base científica e tecnológica. Pois segundo ele, a nova base tecnológica, permite um rápido deslocamento de investimentos produtivos de uma parte para outra do mundo, processo nomeado como desterritorialização do capital; buscando vantagens na taxa de lucro. Ao mesmo tempo em que aumenta a precarização, intensificando o capital morto e diminuindo o capital vivo, força de trabalho.

As consequências trazidas pela economia global atingiram os países centrais e periféricos. Dentre as piores, o desemprego, contribuindo para o aumento do exército de reserva e a abolição de alguns direitos trabalhistas, crescendo as desigualdades sociais.

A dimensão mais crucial dos limites do capital e do desenvolvimento capitalista neste final de século é, todavia, o espectro da destruição de postos de trabalho – síndrome do desemprego estrutural – precarização (flexibilização) do trabalho, vinculada, como mencionamos acima, com a abolição dos direitos sociais duramente conquistados pela classe trabalhadora, especialmente e de forma mais ampla em aproximadamente 20 países. Este processo dá-se pela conjugação da globalização excludente, que amplia o desenvolvimento desigual, e pelo monopólio privado da ciência e tecnologia. (FRIGOTTO, 1997, p.41)

As políticas baseadas na doutrina neoliberal e a globalização excludente, justificadas pela necessidade do capital retomar elevadas taxas de lucro, apenas tem agravado o desemprego e intensificado a exploração do trabalho assalariado. “O liberalismo clássico postulava a igualdade, ainda que os mecanismos fossem desqualizadores. Agora, simplesmente justifica-se a desigualdade” (FRIGOTTO, 1997, p.47). Como válvula de escape

da situação de desemprego, muitos indivíduos encontraram nas atividades informais, uma alternativa.

As transformações no mundo do trabalho induziram o aumento do desemprego estrutural em quase todo o mundo, assim também na América Latina. Os efeitos da crise na globalização exigiram aumento da produtividade, redução de custos, melhoria da qualidade, precarização do trabalho e exclusão social do trabalhador. O comércio internacional exigiu que empresas substituíssem a força de trabalho por máquinas e tecnologias, assim como consequência dessa mudança, deteriorou-se o mercado de trabalho dificultando a vida dos indivíduos que precisam vender sua capacidade de produzir.

De acordo com Almeida *et al.* (2013) os efeitos do desemprego, não se restringem apenas aos aspectos econômicos, são reconhecidos também através de uma dimensão social, pois contribuem para a exclusão do trabalhador e, com a vulnerabilidade da situação de trabalho dos indivíduos, ao proporcionar certa desconstrução de cidadania do trabalhador. Este não dispõe de liberdade em seu instrumento - a força de trabalho – que possibilitasse obter o seu próprio sustento, faltando condições para a vivência plena de uma cidadania digna. Dessa forma, a classe trabalhadora se encontra sujeita a ocupações precárias e instabilidade no emprego, vendo seu trabalho sendo substituído por máquinas.

Uma vez que o mercado de trabalho passou a ser mais dinâmico e flexível, outros saberes passaram a ser necessários dentro do processo produtivo. Ou seja, os saberes prescritos pelos postos de trabalho passaram a ser “instáveis” em decorrência da diminuição do tempo de cada geração tecnológica e para o trabalhador o processo produtivo passou a exigir atitudes de ordem social e psicológica, por exemplo.

### **Polêmicas sobre os atributos do trabalhador: modelo de competência ou qualificação?**

Segundo Ianni (1994), o padrão flexível de organização da produção traz mudanças tanto em termos de condições sociais, quanto para as técnicas de organização do trabalho, já que se passa a requerer um *trabalhador polivalente*. Entre outros fatores, ele é levado a ajustar-se às novas exigências da produção de mercadoria e excedente - lucro ou mais-valia.

Todas essas mudanças, traduzidas nas novas formas de gestão e organização da atividade produtiva, mostram marcas significativas no perfil dos trabalhadores, a formação destes apresenta-se como aspecto chave para o êxito dos modelos produtivos, pois as funções do trabalhador na atividade produtiva tendem a tornarem-se muito mais abstratas e mais intelectuais. Os usos das categorias *qualificação* e *(modelo de) competência* tornaram-se

*lugares-comuns* na medida em que as tecnologias, cada vez mais avançadas, são inseridas na atividade produtiva, exigindo uma formação imbricada na capacidade de atender às demandas do mercado.

Neste contexto de significativas transformações, que marcam o fim da década de 1970, que termos como qualificação e competência entram para a pauta de discussões acadêmicas e empresariais, bem como da sociologia do trabalho e sociologia da educação em âmbito mundial. A relação estabelecida entre educação e trabalho ganham relativa importância.

Para Fleury e Fleury (2001), durante o período em que predominou o modelo taylorista/fordista como forma de organização do trabalho e de definição das estratégias empresariais, o conceito de *qualificação* mostrava-se como referência necessária para se trabalhar a relação profissional indivíduo-organização. Define-se a qualificação pelos requisitos relacionados à posição, ao cargo, pelos saberes ou quantidade de conhecimento da pessoa, sendo que os mesmos podem ser classificados e certificados pelo sistema educacional.

Contudo, sob o debate francês a respeito de *competência* eclodiram questionamentos acerca do conceito de qualificação, bem como do processo de formação profissional, especialmente formação técnica. Houve um aumento das insatisfações com as incoerências perceptíveis nas necessidades do mundo do trabalho, especialmente no âmbito industrial. Objetivava-se a aproximação do ensino às necessidades reais das empresas, com vistas ao aumento da capacitação dos trabalhadores e suas garantias de emprego. A meta principal era estabelecer a relação entre competências e os saberes – o saber agir – no referencial do diploma e do emprego. Partindo do campo educacional, o conceito de competência foi levado a outras áreas, como no campo das relações trabalhistas, serviu na avaliação das qualificações indispensáveis ao posto de trabalho (FLEURY; FLEURY, 2001).

O conceito de competência buscava, sobretudo, transpor o conceito de qualificação. Zarifian (1999 *apud* FLEURY; FLEURY, 2001), enfatiza três modificações fundamentais no mundo do trabalho, que esclarecem a emergência do modelo de competência para a gestão das organizações:

A noção de incidente, aquilo que ocorre de forma imprevista, não programada, vindo a perturbar o desenrolar normal do sistema de produção, ultrapassando a capacidade rotineira de assegurar sua auto-regulação; isto implica que a competência não pode estar contida nas pré-definições da tarefa; a pessoa precisa estar sempre mobilizando recursos para resolver as novas situações de trabalho.

.Comunicação: comunicar implica compreender o outro e a si mesmo; significa entrar em acordo sobre objetivos organizacionais, partilhar normas comuns para a sua gestão.

.Serviço: a noção de serviço, de atender a um cliente externo ou interno da organização precisa ser central e estar presente em todas as atividades; para tanto, a comunicação é fundamental. (FLEURY; FLEURY, 2001, p.186).

Desse modo, o trabalho se transforma na extensão da competência e não simplesmente no conjunto de tarefas integradas relacionadas ao cargo, que o indivíduo mobiliza em razão da situação profissional cada vez mais instável e complexa. É neste cenário que o imprevisto torna-se ainda mais cotidiano e rotineiro, devido à complexidade de situações.

De acordo com Paiva (2000), mudanças nos *habitus* e nos estilos de comportamento diário no trabalho, foram estabelecidas a partir do século XX. A realização de atividades que envolvem o uso do computador, ferramenta indispensável, requer um modo de trabalho marcado por um conjunto de fatores que abrangem velocidade de reação, capacidade de abstração e de concentração e exatidão. Por esse motivo tende de maneira crescente enfatizar a formação inicial, a socialização primária que por sua vez garantem virtudes pessoais e disposições socio-motivacionais que se ajustam às qualificações adquiridas de maneira formal. Se por um lado a formação inicial deverá ter caráter universal, por outro formação específica necessitará ser periódica com enfoque multidisciplinar, permitindo dessa forma, uma série de “competências técnicas” que se agrupam àquelas virtudes pessoais.

Para a autora os conhecimentos específicos são antiquados, forçando o indivíduo a um empenho contínuo de atualização e a aceitação de sucessivas mudanças de profissão no decorrer da vida, que se alterna entre o mercado formal e atividades caracterizadas instáveis, também entre períodos de trabalho e de estudo/re-profissionalização. As transformações contínuas pelas quais vão passando o mundo do trabalho mudam significativamente o modo de fazer e os instrumentos. “Por isso, este é um tempo que reduz o valor da experiência acumulada, dando-se especial relevância a compreensão da lógica dos novos tempos.” (PAIVA, 2000, p.4).

A realidade que passa existir no mundo do trabalho se assenta nas exigências do capital, os empregadores buscam uma formação imbricada na preparação de profissionais flexíveis, polivalentes e que dominem o processo das atividades em suas empresas. Demandam também um maior envolvimento subjetivo dos trabalhadores no processo produtivo, maior comprometimento com os objetivos da empresa e maior participação no processo de trabalho.

Braverman (1987) é sem dúvida um dos maiores expoentes das análises focadas na negatividade do processo de organização do trabalho capitalista sob o taylorismo/fordismo. O autor critica esse modelo de organização do trabalho e suas consequências para o trabalhador.

Ele tece críticas à noção de aumento médio da qualificação dos trabalhadores, ou seja, que o desenvolvimento do capitalismo demandaria uma mão de obra mais qualificada.

A polarização do conteúdo científico e educado do trabalho – quando se refere ao conhecimento apropriado por uma pequena parcela da população –, não acrescenta nada aos trabalhadores. Ao contrário, o comando por parte dos gerentes e engenheiros faz com que a qualificação dos trabalhadores caia em sentido absoluto – no que diz respeito à perda do ofício e de suas capacidades tradicionais, sem que haja reposição dessa perda –, e em sentido relativo, pois existe uma degradação do trabalho à medida que a ciência e a tecnologia são incorporadas ao processo de trabalho.

Dessa forma, “quanto mais a ciência é incorporada no processo de trabalho, tanto menos o trabalhador compreende o processo; quanto mais um complicado produto intelectual se torne a máquina, tanto menos controle e compreensão da máquina tem o trabalhador” (BRAVERMAN, 1987, p.360). O trabalhador perde o conhecimento do processo de trabalho descaracterizando sua condição ser humano nesse processo.

Segundo Braverman (1987), a noção de operário semiqualficado implicaria não um nível mediano entre a qualificação e a falta dela, mas sim um golpe estatístico para que houvesse uma elevação significativa na categoria de trabalhadores urbanos com este tipo de qualificação, indicando um aumento médio da categoria de trabalhadores qualificados. Ou seja, uma superiorização das qualificações – supostamente multiplicação de especialidades instruídas e educadas. Porém, a consideração da qualificação como substância implicaria numa outra realidade.

Difícilmente pode-se considerar a existência de alguma função que demande capacidades adquiridas no período de instrução que sejam muito inferiores às exigidas dos operários – semiqualficados. Braverman (1987) define a qualificação pelo tempo de instrução, considera que

um trabalhador qualificado é um artífice cujo preparo se deu por vários anos e é reconhecido fora de uma firma individual; um trabalhador semiqualficado é aquele que, durante um curto período de preparo, em geral entre duas e doze semanas, adquiriu a destreza manual ou conhecimento mecânico necessários para sua função imediata, em trabalhador não qualificado é aquele cuja função não exige preparo formal algum de qualquer espécie (BRAVERMAN, 1987:365)

A partir dessa definição, podemos observar que a introdução da máquina e a fragmentação das tarefas trazem com elas a rotinização de operações mecânicas, fazendo com que o tempo de aprendizado de um operário seja reduzido a algumas semanas ou a alguns poucos meses no máximo e que o conteúdo de seu trabalho demande apenas rapidez e ritmo constante. Ensina-se ao trabalhador o que fazer e com fazê-lo. Em suma, exige-se dele apenas atributos físicos. São trabalhadores que sofrem supervisão constante, repetem os mesmos movimentos e têm a mesma função durante a jornada de trabalho.

Para melhor elucidar a questão da degradação do trabalho, o autor afirma que:

Para o trabalhador, o conceito de qualificação está ligado tradicionalmente ao domínio do ofício – isto é, a combinação de conhecimento de materiais e processos com as habilidades manuais exigidas para desempenho de determinado ramo da produção. O parcelamento das funções e a reconstrução da produção como um processo coletivo ou social destruíram o conceito tradicional de qualificação e inauguraram apenas um modo para domínio do processo de trabalho a ser feito: mediante e com o conhecimento científico, técnico e de engenharia do trabalho. Mas a extrema concentração desse conhecimento nas mãos da administração e suas organizações de equipes associadas fecharam essa via de acesso à população trabalhadora. O que se deixa aos trabalhadores é um conceito reinterpretado e dolorosamente inadequado de qualificação: **uma habilidade específica, uma operação limitada e repetitiva, ‘a velocidade como qualificação’, etc** (BRAVERMAN, 1987, P.375, grifo nosso).

Machado (1996), por sua vez, critica o determinismo social que pode ser observado na formulação de Braverman. Sua crítica se deve ao fato de ela defender as análises focadas na positividade da organização do processo de trabalho capitalista. Segundo a autora, esse determinismo implica considerar que uma única base técnica não pode suportar usos sociais alternativos. Essa visão considera a qualificação como adstrita ao posto de trabalho, pois, segundo a autora, o determinismo implica no seguinte raciocínio: inovações tecnológicas modificam os processos produtivos, o que altera também os meios de trabalho que se tornam mais simples ou mais complexos e que requerem competências adequadas a esse grau de complexidade.

Dois pressupostos frágeis podem ser apontados nessa consideração: “a idéia de uma correspondência imediata entre os diferentes elementos que compõem as diversas situações de trabalho e a suposição de identidade entre a evolução das condições da produção e as relativas aos trabalhadores” (MACHADO, 1996, p.16).

A autora ressalta uma outra tendência que incide no determinismo (social), mesmo tendo por centro as relações sociais de produção na explicação da qualificação/desqualificação do trabalho. Essa se traduz na formulação de Braverman da imediata e direta correlação entre o maior valor do capital (monopolista), maior controle sobre o trabalho (habituação) e maior e progressiva degradação do trabalho (separação do trabalho manual do intelectual). Machado (1996), afirma que a maior valorização do capital pode demandar do trabalhador autonomia no trabalho – restaria saber que tipo de autonomia. Além disso, há a necessidade de distinguir o que se degrada no trabalho, pois considerar a intensificação do trabalho como degradação seria incluir os segmentos mais qualificados e estáveis, dos quais são extraídas as maiores taxas de mais-valia.

A autora nota que o processo dialético da contradição entre capital e trabalho, a partir da formulação bravermaniana, não existiria, pois a inexorabilidade da desqualificação eliminaria a negação advinda das forças do trabalho. Segundo Machado (1996) as contradições são percebidas a partir da consideração de que o desenvolvimento técnico-científico, as condições de trabalho, as exigências de qualificação e de educação, não têm uma mão única. Isso implica

reconhecer o condicionamento das orientações técnico-econômicas por elementos sociais, políticos e culturais (...); o jogo conflitivo de interesses sociais, que condiciona as diversas decisões na sociedade e que incidem contraditoriamente sobre todas estas dimensões sociais (MACHADO,1996,p.17).

Enfim, seguindo a linha dos aspectos negativos da qualificação sobre o taylorismo/fordismo, o trabalhador não tem o domínio do processo de trabalho, da produção coletiva e socializada, pois não tem o conhecimento operacional científico, de projeto e de engenharia moderna. Desse modo, a qualificação requerida pelo modelo taylorista/fordista de produção tendia a consistir em as atividades executadas pelo trabalhador que se davam da maneira extremamente simplificada, nele, até o indivíduo considerado “mais estúpido” poderia aprender e executá-las em dois dias, grande parte dos serviços exigiam pouco tempo de aprendizagem, um dia talvez. Nele, também, o trabalhador ocupava um posto específico, realizando até três tipos de operações muito simplificadas, não havia necessidade de se mexer, eram as peças que se movimentavam, (CARVALHO, 1999). O homem era tido como quase componente da máquina, seu movimento dava-se mecanicamente. Neste contexto, o trabalhador passou a ter sua autonomia e iniciativa reduzida.



## **Considerações finais**

As transformações na gestão e organização do trabalho emergiram num contexto de crescente globalização, com abertura de mercados e de grande competição entre os diversos países. A inserção de maquinários tecnologicamente avançados, na sua maioria, nas grandes indústrias, possibilitou o aumento da produção, com reduzido número de trabalhadores. Contudo, o mercado se tornou ainda mais exigente, requisitando trabalhadores mais qualificados, polivalentes/flexíveis, capacitados a produzir uma mercadoria também flexível.

O mundo do trabalho tem passado por diversas transformações, no que compete ao melhor modelo adaptado ao tempo e espaço específico. Mostrando que as formas de auferir lucros no regime capitalista são altamente mutáveis. No entanto, nesse jogo repentino de mudanças na gestão e organização da firma, o trabalhador também tende a se tornar mutável.

Constata-se que do taylorismo/fordismo à reestruturação produtiva, o trabalhador nunca foi tão necessário, isto é, a figura dele aparece como essencial, na medida em que a forma de produzir se torna mais complexa e flexível. Até mesmo termos que poderia definir a melhor formação escolhida para o trato daqueles que agora ocupam postos flexíveis, tende a se tornarem insuficientes. O trabalhador tem que ser qualificado, polivalente, tem que buscar meios que o possibilitem a entrada e permanência no mundo do trabalho, que continuamente alteram seu modo de vida.

Cabe salientar que as consequências dessas mutações desembocam também na subcontratação, terceirização, contratos de trabalho temporários em diversos setores produtivos, pois parte do trabalho passa a ser considerada pouco relevante. Redução do setor industrial comparado ao setor de serviços, aumento do desemprego e informalização, debilidade sindical.

As discussões acerca do modo de trabalho e das transformações são colocadas à luz das análises iniciadas por Marx e dos autores contemporâneos da sociologia do trabalho, entre eles é perceptível a crescente substituição do trabalho vivo por trabalho morto, gerando o enfraquecimento dos sindicatos bem como a perda da percepção de classe, tornando evidente a persistência de algo próprio do capitalismo, a busca desenfreada pelo lucro.

## REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Joana Gomes de *et al.* **Desemprego e empreendedorismo: da ambiguidade da relação conceitual à eficácia das práticas de intervenção social.** PLURAL, Revista do programa de pós-graduação em sociologia da USP, São Paulo, v.201, pp. 31-56, 2013.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos dos trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho.** São Paulo: Boitempo, 1999.
- \_\_\_\_\_. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho.** 12ªed. São Paulo: Cortez, 2007.
- BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista: A degradação do trabalho no século XX.** 3. ed. Rio de Janeiro: Guanabara, 1987.
- CARVALHO, Marcelo Pereira. **O fordismo no Brasil: Que fordismo é esse?** In: OLIVEIRA, Marcos Fábio Martins de. RODRIGUES, Luciene. **Capitalismo: da gênese a crise atual.** 2ª ed. Montes Claros: ed. UNIMONTES, 1999.
- FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso. **Construindo o conceito de competência.** Revista de Administração Contemporânea, vol 05, no.spe, Curitiba, 2001, p. 183-196. Disponível em <http://scielo.br/pdf/rac/v5nspe/v5nspea10.pdf>, acesso em 10 de outubro de 2013.
- FRIGOTTO, Gaudêncio. **Educação, crise do trabalho assalariado e do desenvolvimento.** In: FRIGOTTO, Gaudêncio (org.). **Educação e crise do trabalho: perspectivas de final de século.** Petrópolis: Vozes, 1998. p. 25-54.
- HARVEY, David. **Condição Pós-Moderna – Uma Pesquisa sobre as Origens da Mudança Cultural.** 14ed. São Paulo: Edições Loyola, 2005.
- HIRATA, Helena Sumiko (org). **Sobre o “Modelo” Japonês: Novas Formas de organização de relações de trabalho.** São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1993.
- IANNI, Octávio. **O mundo do trabalho.** São Paulo em perspectiva, nº. 8, v. 1, 1994, p-2-12. Disponível em [http://www.seade.gov.br/produtos/spp/v08n01/v08n01\\_01.pdf](http://www.seade.gov.br/produtos/spp/v08n01/v08n01_01.pdf), acesso em 03 de outubro de 2013.
- LARANJEIRA, Sônia M. G. **Fordismo e pósfordismo.** In: CATTANI, Antonio David (org). **Trabalho e Tecnologia: Dicionário Crítico.** 4ed. Petrópolis: Vozes, 2002.
- MACHADO, Lucília Regina de Souza. **Qualificação do Trabalho e Relações Sociais.** In: FIDALGO, Fernando Selmar; *et al.* **Gestão do Trabalho e Formação do Trabalhador.** Belo Horizonte: Movimento de Cultura Marxista, 1996.
- MARX, Karl. **O capital: Crítica da Economia Política.** Rio de Janeiro: Civilização brasileira, 1996, Livro I. V. 2.

PAIVA, Vanilda. **Qualificação, competências e empregabilidade no mundo pós-industrial**. III Congresso Latinoamericano de Sociologia del Trabajo. Buenos Aires, maio de 2000. Disponível em [http://congressolast.com/?page\\_id=295](http://congressolast.com/?page_id=295) acesso em 06 de outubro de 2013.

PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século 20: taylorismo, fordismo e toyotismo**. 2 ed. São Paulo: Expressão Popular, 2010.

RAMALHO, José Ricardo; SANTANA, Marco Aurélio. **Sociologia do trabalho**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2004.

TAYLOR, Friderick Winslow. **Princípios de administração científica**. Trad. de Arlindo Vieira Ramos. 7 .ed. São Paulo: Atlas, 1979.