

# **CICLO DE FORMAÇÃO SINDICAL**

## **Sindicalismo e Luta de Classes**



### **Bloco 3 – A crise do “sindicalismo/socialismo” no pós- queda do muro de Berlim**

**FÓRUM DE OPOSIÇÕES PELA BASE - FOB**  
Distrito Federal e Entorno

# **1º CICLO DE FORMAÇÃO SINDICAL- DF/ENTORNO**

## **“SINDICALISMO E LUTA DE CLASSES: DA AIT AOS DIAS ATUAIS”**

### **Objetivo Geral:**

Discutir a estrutura sindical brasileira, suas origens e aplicabilidade da mesma hoje, bem como a forma como trabalhadores em diversas situações combateram a mesma, com ou sem sucesso.

O objetivo prático é aprofundar nossa prática sindical com subsidio teórico para combater a estrutura sindical brasileira estando nós em direção de sindicatos oficiais, ou em oposição as diretorias sindicais, mas sempre em oposição à atual estrutura sindical.

### **Metodologia:**

Trabalhar por ciclos de formação. O ciclo não se dá de forma linear, mas apenas como forma de organizar as indicações bibliográfica e de filmes. Assim, durante a formação sobre um elemento teremos a liberdade de buscar fontes bibliográficas de outros ciclos para melhor compreender um fenômeno e subsidiar a discussão acerca do mesmo. A proposta é de que na abertura de cada ciclo alguma camarada abra a temática levantando questões, polêmicas e explicações mais didáticas sobre determinados assuntos.

**06/05 – 19h**

### **Mesa de abertura: “Os desafios atuais da classe trabalhadora: resistência ou subordinação?”**

Debater a conjuntura atual contemplando as políticas dos governos e da burguesia nacional e internacional, bem como as formas de resistência, luta e subordinação da classe trabalhadora.

**09/05 – 9h às 12h**

### **Bloco 1 – Associação Internacional dos Trabalhadores (1864 - 1876) e América Latina;**

Compreender a concepção de luta e organização da Associação, sua ascensão e decadência. As influências da AIT na formação dos sindicatos no Brasil e na América Latina.

**16/05 – 14h às 18h**

### **Bloco 2 - A estrutura sindical brasileira, as oposições sindicais e o “novo sindicalismo”**

Compreender as táticas e estratégias do Estado e da classe trabalhadora para lidar com a Estrutura Sindical. A negação da luta armada na gênese da tradição petista.

**23/05 – 9h às 12h**

### **Bloco 3 – A crise do sindicalismo/socialismo no pós-queda do muro de Berlim**

Analisar o pico das políticas neoliberais (precarização, terceirização) no mundo e a resposta da classe trabalhadora. A reestruturação produtiva do capital e as ideologias pós-modernas: fim da história; fim do trabalho; fim do sindicalismo.

**30/05 – 14h às 18h**

### **Bloco 4 – O sindicalismo brasileiro na hegemonia governista e as possibilidades de uma tendência sindical revolucionária**

Analisar o freio imposto ao movimento sindical pelo governo e as iniciativas de ruptura e reorganização, especialmente desde as Jornadas de Junho e rebeliões populares (rodoviários, operários obras do PAC, Comperj, garis do Rio de Janeiro, revoltas nas favelas, etc.).

**Da grande noite à alternativa:**  
**o movimento operário europeu em crise**  
**de Alain Bihl\***

**Crise e alternativas do movimento operário**

Zulene Muniz Barbosa\*\*

Reflexão corajosa sobre a crise do movimento operário, este livro nos instiga a entrar nos meandros de uma temática que, para muitos, parece anacrônica e desprovida de qualquer atrativo intelectual.

Diante da ofensiva do capital o autor rema contra a maré das correntes que proclamam o fim do proletariado. Reafirma a centralidade desta classe e aponta suas novas potencialidades diante de um capitalismo em crise. Nesse sentido, recoloca a pertinência do projeto comunista como uma possibilidade objetiva inscrita na própria atualidade da luta de classes.

Alain Bihl recupera os nexos constitutivos do modelo social democrata do movimento operário e a sua crise atual, sob efeito conjugado da crise do fordismo e da introdução das novas tecnologias, oferecendo uma sistematização dos fatores que provocaram a sua desestabilização. A análise que não se restringe à crise mas, fundamentalmente, aos desafios que ela apresenta ao movimento operário nesse final de século.

A premissa básica é que o movimento operário vive, hoje, uma das suas mais duras crises, encontrando-se encurralado pelas próprias transformações do capitalismo, das quais suas organizações foram co-participantes. Ao se integrarem às estruturas do capital, pela via do compromisso fordista, tornaram-se mediadoras da relação capital-trabalho. O esgotamento deste papel, com a ruptura do compromisso fordista, levou estas organizações à mais completa desadaptação, seja em suas práticas como em suas estruturas ou representatividade. Nesta situação, "o movimento operário encontra-se nu e desarmado, privado de qualquer estratégia própria, reduzido à impotência e condenando ao mesmo tempo o proletariado a escolher entre uma revolta estéril e uma resignação aviltante" Bihl. (1988: 82)

Apesar disso, se arrisca a dizer que a página da história do movimento operário iniciada no último terço do século XIX, com a formação do modelo social-democrata, tendo na social democracia e no leninismo suas principais variantes, está prestes a ser virada.

É esse modelo que, segundo Bihl, entra definitivamente em crise, ao mesmo tempo em que se assiste ao nascimento, ainda que tímido, incerto, hesitante, de

\* São Paulo, Editora Boitempo, 1988.

\*\* Professora da Universidade Estadual do Maranhão, doutoranda em Ciências Sociais pela PUC/SP e membro do Neils.

uma nova forma do movimento de emancipação do proletariado". Os desafios que hoje se apresentam ao movimento operário constam de uma longa pauta, pois, além da ausência de estratégias, impera uma completa falta de representatividade das organizações, associada ao completo declínio de todas as referências políticas e ideológicas com as quais se identificou, fatos que o colocam numa encruzilhada histórica.

Para o autor, cabe ao movimento operário extrair da própria crise os elementos de sua renovação; e, mais que isso, incorporar outras formas de luta geradoras de uma consciência política capaz de elevar a luta de classes à condição de eixo central do projeto de emancipação humana.

Em suas três partes, o livro busca dar conta de um conjunto de questões sobre esta crise do movimento operário e seus principais desafios. Na primeira, o autor faz um resgate minucioso do modelo social democrata e de suas variantes históricas (a social-democracia e o leninismo), apresentando suas diferenças, mas também, as similaridades das suas estratégias marcadas por uma visão fetichista do Estado. A seguir, demarca as condições políticas e ideológicas que possibilitaram o triunfo do modelo social-democrata, inclusive sobre o sindicalismo revolucionário rigorosamente contrário a qualquer princípio estatista. Com riqueza de detalhes, mostra que a hegemonia daquele modelo se construiu no quadro socioinstitucional do compromisso fordista, do qual derivará seus traços organizacionais e prática política. A partir daí, explicita a estratégia de integração por meio da qual as organizações do movimento operário tornaram-se co-gestoras do processo de reprodução do capital, vinculando-se progressivamente ao aparelho de Estado. Ao concordarem com os termos do compromisso fordista, as organizações operárias também aceitaram as transformações das condições de trabalho e de vida do proletariado, cujo produto mais direto foi a emergência do operário-massa, o qual se tornará o epicentro da crise posterior. O regime fordista de acumulação foi incapaz de responder às novas formas de luta do proletariado, no final dos anos 60, que recusavam os métodos tayloristas-fordistas de organização do trabalho. Ocorreu, segundo Bihl, "um processo contraditório que forjou o destino do modelo social democrata do movimento operário durante esse período, e embora tenha marcado o seu apogeu, garantindo o seu triunfo definitivo marcaria também nos seus limites o seu declínio e em parte sua degeneração". (1998: 46)

Na segunda parte, o autor demarca o conjunto dos problemas com os quais o movimento operário se confronta, hoje, particularizando o que denomina fatores de desestabilização da atual crise do movimento operário, levantando duas ordens de desafios. Os primeiros decorrem do esgotamento do fordismo e das respectivas reestruturações engendradas pelo capitalismo como resposta à sua crise estrutural: a ruptura do compromisso fordista, como o esgotamento da relação salarial que sustentou o regime de acumulação do pós-guerra; a fragmentação do proletariado, modificando radicalmente a composição técnica e política do

modelo social-democrata do movimento operário e, finalmente, a transnacionalização do capital colocando em cheque, tanto o processo de acumulação, como qualquer estratégia do movimento operário no âmbito restrito dos Estados nacionais. Para o autor, estas crises também criaram a possibilidade para o movimento operário colocar em xeque os elementos constitutivos do modelo social democrata e, mais que isso, exaurir as causas da desestabilização e crise de suas organizações.

O segundo bloco de desafios é, segundo o autor, infinitamente maior que o primeiro, porque questiona a lógica de produção e reprodução do sistema capitalista. Por isso não se restringe apenas ao proletariado, mas ao conjunto da sociedade. Trata-se da crise ecológica, da crise de sociabilidade e da crise cultural. Estas, por serem portadoras de elementos de radicalização e de questionamentos da ordem capitalista, devem ser incorporadas pelo movimento operário, se este quiser renascer como força hegemônica e revolucionária.

Na última parte, o autor trabalha as possibilidades de renovação do movimento operário, a partir dos seus elementos organizacionais, estratégicos e ideológicos, tendo presente o conjunto de transformações do capitalismo contemporâneo.

O novo movimento operário deverá lutar por: redução da jornada de trabalho; reconstituição da unidade do proletariado; diversificação e reorientação da produção social e desenvolvimento da sociabilidade. Ao enfrentar os desafios globais e desatar o nó da ordem capitalista, terá a possibilidade de se traduzir em reivindicações dignas de credibilidade, "capazes de remobilizar os trabalhadores, restituir-lhes a esperança e confiança em si próprios e dar origem a uma nova dinâmica ascendente da luta de classes". (1988: 186)

Em suma, Birh considera que cabe ao movimento operário colocar-se como sujeito político capaz de desenvolver de forma articulada um conjunto de estratégias que aponte para a concretização de uma utopia baseada no trabalho, "que torne digna de crédito a luta pelo comunismo". (1988: 186)

## O sofrimento negado

Se hoje a principal fonte de injustiça e de sofrimento na sociedade francesa é o desemprego, o grande palco do sofrimento é certamente o do trabalho, tanto para os que dele se acham excluídos quanto para os que nele permanecem. Portanto, as organizações sindicais estão na linha de frente. Muitos analistas consideram que a atonia das reações à escalada da adversidade social se deve à fragilidade crescente das organizações sindicais. Essa análise, embora justa, é incompleta. Afinal, a fragilidade dos sindicatos é causa ou consequência?

### 1. A negação pelas organizações políticas e sindicais

Nossa hipótese consiste em que a fragilidade sindical e a dessindicalização, cujo avanço foi tão rápido quanto o da tolerância à injustiça e à adversidade alheia, não são apenas causas da tolerância, mas consequência dessa tolerância.

Na verdade, a questão do sofrimento no trabalho e, de modo mais geral, das relações entre subjetividade e trabalho foi negligenciada pelas organizações sociais muito antes de eclodir a crise do emprego.

A questão do sofrimento no trabalho ganhou amplitude nos movimentos sociais de 1968. À época, desencadeara-se um vasto debate sobre a natureza das reivindicações trabalhistas. Reivindicações corporativas contra reivindicações políticas; reivindicações salariais contra reivindicações qualitativas sobre as condições de trabalho e o significado do trabalho. A questão da alienação repercutiu então intensamente no mundo dos trabalhadores e dos empregados, mas foi quase sistematicamente descartada do debate pelas grandes organizações sindicais.

Se o movimento esquerdista assumiu essas reivindicações rejeitadas pelos sindicatos e o Partido Comunista Francês (PCF), fê-lo tão somente na perspectiva de um movimento de união em prol de objetivos políticos revolucionários voltados para a conquista do poder. Assim, o movimento esquerdista não analisou melhor nem deu maior atenção ao sofrimento no trabalho do que as organizações tradicionais. E quando, de um lado e de outro, se descrevia o sofrimento psíquico, era no decorrer de um romance ou de um relato (Linhart, 1978), nunca num texto de análise política ou sindical. Somente a questão do sofrimento físico e as reivindicações relativas aos acidentes de trabalho, às doenças profissionais e, de modo geral, à saúde do *corpo* foram assumidas pelas diversas organizações políticas. Cabe ainda assinalar que na França, em particular, a questão da saúde no trabalho foi tratada muito mais paulatina e parcimoniosamente do que em outros países europeus (Rebérioux, 1989) e até mesmo fora da Europa (Crespo-Merlo, 1996).

Afora a saúde do corpo, as preocupações relativas à saúde mental, ao sofrimento psíquico no trabalho, ao medo da alienação, à *crise do sentido do trabalho* não só deixaram de ser analisadas e compreendidas, como também foram frequentemente rejeitadas e desqualificadas.

Nos anos 70, tanto as organizações sindicais majoritárias quanto as organizações esquerdistas recusaram-se a levar em consideração as questões relativas à *subjetividade* no trabalho. Antes de 1968, realizaram-se alguns raros estudos sobre a psicopatologia do trabalho (Begoin, 1957; Le Guillant, 1985; Moscovitz, 1971), encomendados e patrocinados pela Central Geral dos Trabalhadores (CGT), mas depois daquele ano efeturaram-se poucas pesquisas nesse campo.

As pesquisas em psicopatologia do trabalho iniciadas nos anos 70 esbarraram então na resistência dos sindicatos e na condenação da esquerda. Tudo o que dizia respeito a subjetividade, sofrimento subjetivo, patologia mental, tratamentos psicoterápicos suscitava desconfiança e até reprovação pública, salvo em certos casos notórios (Hodebourg, 1993). Por que essa resistência? Toda abordagem dos problemas psicológicos por psicólogos, médicos, psiquiatras e psicanalistas incorria num pecado capital: o de privilegiar a subjetividade individual, de supostamente levar a práticas individualizantes e de tolher a ação coletiva. A análise do sofrimento psíquico remetia à *subjetividade* — mero reflexo fictício e insignificante do *subjetivismo* e do idealismo. Tidas como anti-materialistas, tais preocupações com a saúde mental tolheriam a *mobilização coletiva* e a *consciência de classe*, favorecendo um “egocentrismo pequeno-burguês” de natureza essencialmente reacionária. O espírito da

declaração que denunciava “a psicanálise como ideologia reacionária” (Bonnafé et alii, 1949) dominava ainda as análises das organizações sindicais e esquerdistas nos anos 70. A meu ver, trata-se de um erro histórico que teve tremendas conseqüências:

- Não só as pesquisas no campo do sofrimento psíquico não puderam desenvolver-se, como também as que chegaram a ensaiar-se foram emperradas, resultando numa ignorância que deixou tais organizações carentes de idéias e meios de ação num campo que, no entanto, se tornaria decisivo.
- Ao mesmo tempo, as pesquisas em psicologia do trabalho, em psicologia, sobre o estresse no trabalho, bem como em psicopatologia geral e em psicanálise, foram avançando em amplos setores da sociedade (escolas, justiça, hospitais, polícia, partidos políticos etc.) e em vários meios profissionais, inclusive especialistas do comércio, da gestão empresarial, da mídia, da comunicação e da administração. Mas não no campo da medicina do trabalho nem nos sindicatos! Esse atraso de alguns, essa defasagem crescente em relação às preocupações da população, e essa sensibilização crescente de outros (os técnicos, os gerentes, os administradores e a *intelligentsia*) presidiram ao surgimento progressivo (e em ritmo constante) de novos métodos: formação de gerentes por meio da dinâmica de grupo, da psicossociologia, de recursos audiovisuais etc.

Desse amplo movimento articulado à margem das organizações trabalhistas, o resultado mais palpável foi o *surgimento, nos anos 80, do novo conceito de “recursos humanos”*. Ali onde os sindicatos não queriam se aventurar, patrões e gerentes formulavam novas concepções e introduziam novos métodos concernentes à subjetividade e ao sentido do trabalho: cultura empresarial, projeto institucional, mobilização organizacional etc., alargando drasticamente o fosso entre a capacidade de iniciativa de gerentes e patrões, de um lado, e a capacidade de resistência e de ação coletiva das organizações sindicais, de outro.

- Inegavelmente, porém, o efeito mais terrível dessa recalitrância sindical contra a análise da subjetividade e do sofrimento no trabalho foi que, ao mesmo tempo, *tais organizações infelizmente contribuíram para a desqualificação do discurso sobre o sofrimento e, logo, para a tole-*

rância ao sofrimento subjetivo. Assim, a organização da tolerância ao sofrimento psíquico, à adversidade, é em parte resultado da política das organizações sindicais e esquerdistas, bem como dos partidos de esquerda. Aí está o paradoxo.

Portanto, as preocupações alegadas por essas organizações não mais correspondiam à vivência das pessoas no trabalho, e isso desde o começo dos anos 70. De sorte que, uma década depois, em plena escalada do desemprego, os assalariados já não se identificavam com as causas defendidas por suas organizações. A dessindicalização irresistível prosseguiu até que a França se tornou o país com o menor índice de sindicalizados em toda a Europa. Em outras palavras, a fragilidade sindical estaria ligada, pelo menos em parte, a um erro de análise no tocante ao significado dos eventos de maio de 1968. Tal fragilidade já existiria pois de modo latente antes da crise do emprego e da guinada socialista em favor do liberalismo econômico. A fragilidade sindical não seria a causa da tolerância à injustiça que hoje presenciávamos, mas a consequência do descolamento e da falta de análise do sofrimento subjetivo por parte das próprias organizações sindicais, desde antes da crise do emprego.

O silêncio social sobre a injustiça e a adversidade que possibilitou o triunfo do economicismo da era Mitterrand estaria ligado, em última análise, ao descompasso histórico das organizações sindicais com a questão da subjetividade e do sofrimento, o que provocou um enorme atraso em relação às teses do liberalismo econômico — deixando o campo livre aos adeptos dos conceitos de recursos humanos e cultura empresarial — e eventualmente uma séria dificuldade para formular um projeto alternativo ao economicismo de esquerda ou de direita.

## 2. Vergonha e inibição da ação coletiva

A falta de reação coletiva diante da adversidade social e psicológica causada hoje pelo *desemprego* foi portanto precedida por uma reclusa deliberada de mobilização coletiva em face do *sofrimento* causado pelo *trabalho*, sob pretexto de que esse sofrimento resultava da sensibilidade exacerbada, de que se mobilizar pelo sofrimento psíquico era tomar o reflexo pela causa e levar ao impasse o movimento sindical.

A indiferença pelo sofrimento psíquico dos que trabalham abriu caminho portanto à tolerância social para com o sofrimento dos desem-

pregados. Mas isso é apenas uma condição favorável, e essa etapa de nossa história não poderia explicar, por si só, a tolerância crescente ao sofrimento e à injustiça. Resta ainda aprofundar a análise da relação entre o trabalho, a qual, segundo as teses neoliberais, se tornou uma questão sem interesse.

O erro de análise das organizações político-sindicalistas no tocante à evolução das mentalidades e das preocupações com relação ao sofrimento no trabalho deixou o campo livre para as inovações gerenciais e econômicas. Os que especulavam, que concediam inusitados benefícios fiscais aos rendimentos financeiros, que favoreciam os rendimentos patrimoniais em detrimento dos rendimentos do trabalho, que organizavam uma redistribuição desigual das riquezas (que aumentaram consideravelmente no país, ao mesmo tempo em que surgia uma nova pobreza), esses mesmos que geravam a adversidade social, o sofrimento e a injustiça eram também os únicos a se preocuparem em forjar novas utopias sociais. Essas novas utopias, inspiradas pelos Estados Unidos e pelo Japão, sustentavam que a promessa de felicidade não estava mais na cultura, no ensino ou na política, mas no futuro das empresas. Proliferaram então as “culturas empresariais”, com novos métodos de recrutamento e novas formas de gestão, sobretudo dos “recursos humanos”. A empresa, ao mesmo tempo em que era o ponto de partida do sofrimento e da injustiça (planos de demissões, “planos sociais”), aceitava com a promessa de felicidade, de identidade e de realização para os que soubessem adaptar-se a ela e contribuir substancialmente para seu sucesso e sua “excelência”.

Hoje, afora seu objetivo principal — o lucro —, o que caracteriza uma empresa não é mais sua *produção*, não é mais o *trabalho*. O que a caracteriza é sua *organização*, sua *gestão*, seu *gerenciamento*. Propõe-se assim um deslocamento qualitativamente essencial. O tema da *organização* (da empresa) substitui-se ao tema do *trabalho nas práticas discursivas do neoliberalismo*.

Trata-se de uma verdadeira reviravolta cuja característica principal não é promover a direção e a gestão, que sempre ocuparam um lugar de destaque, e sim desqualificar as preocupações com o trabalho, cuja “centralidade” agora é contestada tanto no plano econômico quanto nos planos social e psicológico.

No que concerne ao problema da centralidade do trabalho e de sua negação nos últimos 15 anos, remetemo-nos a várias fontes onde recentemente o debate foi retomado: Freyssenet (1994); De Bandt, De-



jours & Dubar (1995); Cours-Salies (1995); Kergoat (1994). Em suma, as teses neoliberais são as seguintes:

- ◆ Não existe mais trabalho. Este se tornou artigo raro em nossa sociedade. As principais razões disso são o progresso tecnológico, a automação, a robotização etc.
- ◆ O trabalho não mais suscita problema científico, tornou-se inteiramente transparente, inteligível, reproduzível e formalizável, sendo possível substituir progressivamente o homem por autômatos. O trabalho diz respeito tão-somente à execução. Os únicos problemas residuais da empresa residem na concepção e na gestão.
- ◆ Como perdeu seu mistério, o trabalho não mais se presta à realização do ego nem confere sentido à vida dos homens e das mulheres da "sociedade pós-moderna". Convém, pois, procurar substitutos do trabalho como mediador da subjetividade, da identidade e do sentido (Gorz, 1993; e Meda, 1995).

Essas três teses podem ser contestadas:

- ◆ Por um lado, o trabalho não se tornou artigo raro. Enquanto se "enxugam os quadros", os que continuam a trabalhar o fazem cada vez mais intensamente, e a duração real de seu trabalho não pára de aumentar; não só entre os gerentes, mas também entre os técnicos, os empregados e todos os "executores", em particular os terceirizados. Por outro lado, uma parte importante do trabalho é deslocada para os países do Sul, o Extremo Oriente, por exemplo (Pottier, 1997), onde é terrivelmente mal remunerado. O trabalho não diminui; ao contrário, aumenta, mas muda de local geográfico graças à divisão internacional do trabalho e dos riscos. Por fim, uma parte do trabalho, evidentemente não mensurável, é deslocada não mais para o Sul e sim para o interior, pelo recurso à terceirização, ao trabalho precário, aos biscates, ao trabalho não remunerado (estágio em empresas, aprendizado, horas extras à vontade etc.), ao trabalho ilegal (estabelecimentos clandestinos no setor de vestuário, terceirização em cascata na construção civil ou na manutenção de usinas nucleares, nas firmas de mudanças ou de limpeza etc.).

\* O trabalho não é inteiramente inteligível, formalizável e automatizável; uma vez difundido o *slogan* da "qualidade total", são cada vez mais numerosos os incidentes que comprometem a qualidade do trabalho e a segurança das pessoas e das instalações. É cada vez mais difícil esconder a degradação das condições de higiene e os erros na administração de cuidados médicos. Nos últimos anos, tornaram a aumentar os acidentes de trabalho fatais, notadamente na construção civil. A segurança dos trens é comprometida pelo aumento dos acidentes ferroviários, a segurança das usinas nucleares é posta em dúvida.

\* O trabalho continua sendo o único mediador da realização do ego no campo social, e não se vê atualmente nenhum candidato capaz de substituí-lo (Rebérioux, 1993).

\* O trabalho pode ser mediador da emancipação, mas, para os que têm um emprego, também continua a gerar sofrimentos, como mostram as pesquisas em psicodinâmica do trabalho nos últimos 15 anos; não apenas sofrimentos já conhecidos, mas novos sofrimentos especificamente ligados à nova gestão, sobretudo entre os gerentes, como veremos mais adiante.

\* Quanto aos que sofrem por causa da intensificação do trabalho, por causa do aumento da carga de trabalho e da fadiga, ou ainda por causa da degradação progressiva das relações de trabalho (arbitrariedade das decisões, desconfiança, individualismo, concorrência desleal entre agentes, arrivismo desenfreado etc.), estes encontram muitas dificuldades para reagir coletivamente.

Numa situação de desemprego e injustiça ligada à exclusão, os trabalhadores que tentam lutar por meio de greves se deparam com dois tipos de dificuldades que, mesmo sendo subjetivas, não deixam de ter consequências importantes para a mobilização coletiva e política:

◆ A inculpação pelos "outros", isto é, o efeito subjetivo do juízo de desaprovação proferido pelos políticos, os intelectuais, os executivos, a mídia e até a maioria silenciosa, segundo os quais se trata de greves de "abastados" que, aliás, constituiriam uma ameaça à perenidade das empresas (supostamente tão precárias, mesmo quando não é o caso). Em 1988/89, por exemplo, as greves organizadas por ferroviá-

rios e professores foram amplamente denunciadas, inclusive pela esquerda, tendo aliás fracassado, em grande parte, por esse motivo. As greves de 1995 e as que se seguiram só concederam um lugar discreto à análise do sofrimento no trabalho, pois hesita-se em generalizar o debate de um tema específico. Somente se enfatizam o abandono dos valores ligados ao serviço público e a denúncia do desemprego, ao passo que o debate sobre o sofrimento no trabalho permanece ainda embrionário.

- ◆ A vergonha espontânea de protestar quando outros são muito mais desfavorecidos: é como se hoje as relações de dominação e injustiça social só afetassem os desempregados e os pobres, deixando incólumes os que, por terem emprego e recursos, são privilegiados. Quando mencionamos a situação dos que sofrem *por causa do trabalho*, provocamos quase sempre uma reação de recuo ou de indignação, pois damos assim a impressão de que somos insensíveis à sorte supostamente pior dos que sofrem por causa da falta de trabalho.

○ O espaço dedicado à discussão sobre o sofrimento no trabalho tornou-se tão restrito que, nos últimos anos, produziram-se situações dramáticas como jamais se viu anteriormente: tentativas de suicídio ou suicídios consumados, no local de trabalho, que atestam provavelmente o impasse psíquico criado pela falta de interlocutor que dê atenção àquele que sofre e pelo mutismo generalizado.

Numa empresa industrial onde fomos chamados a prestar consulta, um técnico é encontrado às primeiras horas do dia enforcado em seu local de trabalho. O pessoal — os colegas, os companheiros — naturalmente está bastante abalado. O médico do trabalho, vítima também de várias tentativas de intimidação por parte da direção para dissuadi-lo de mostrar-se excessivamente zeloso em sua atividade médica junto aos empregados, consegue obter, em nome do Comitê de Higiene, Segurança e Condições de Trabalho (HSTC), um pedido de inquérito de psicologia do trabalho sobre as causas e consequências do suicídio do técnico. Têm lugar na empresa várias reuniões com a equipe de especialistas, na presença dos atores sociais. Mas a pressão sobre o emprego exercida há vários meses pela direção é tão forte que os sindicatos fazem da questão do trabalho sua principal preocupação. Nesse contexto, a vergonha de promover um debate sobre o sofrimento no trabalho e de reclamar verbas para financiar o inquérito acaba por gerar tergiversações e hesitações, até que o pedido apresentado inicialmente pelos sindicatos é prete-

rido por falta de vontade e convicção. Assim, a vergonha de revelar o sofrimento no trabalho, diante do sofrimento dos que correm o risco de demissão, termina por impedir que um suicídio seja analisado, explicado e discutido. A vergonha de queixar-se cria um terrível precedente: alguém pode agora suicidar-se nas dependências dessa fábrica sem que isso cause espécie. Terrível precedente de banalização de um ato desesperado, conquanto espetacular e eloqüente, manifestamente dirigido à coletividade do trabalho e à empresa. Assim, a morte de um homem, de um colega de empresa, pode fazer parte da situação de trabalho e ser relegada à condição de incidente comum. Permanecer assim impassível em seu posto de trabalho acaso significa que o suicídio agora faz parte do cenário?

Nesses últimos anos, outros casos igualmente graves e por vezes ainda mais espetaculares deram ensejo a pedidos de inquérito que terminaram todos de maneira semelhante ao que acabamos de relatar: silêncio e mutismo dentro em pouco resultam em sigilo e, por fim, amnésia forçada.

Assim, à primeira fase do processo de construção da tolerância ao sofrimento, representada pela *recusa sindical* de levar em consideração a subjetividade, segue-se uma segunda fase: a da *vergonha* de tornar público o sofrimento gerado pelos novos métodos de gestão do pessoal.

Certamente alguém poderá alegar que me ocupo aqui do sofrimento dos que trabalham, e não do sofrimento dos desempregados ou marginalizados, o qual no entanto é o ponto de partida da discussão sobre a tolerância ao sofrimento na sociedade contemporânea.

Meu ponto de vista se baseia no que a psicopatologia nos ensina a respeito da percepção do sofrimento na terceira pessoa (isto é, o sofrimento infligido a outrem por um terceiro). A percepção do sofrimento alheio não diz respeito apenas a um processo cognitivo, de resto bastante complexo, em sua construção psíquica e social (Pharo, 1996). Sempre implica, também, uma participação pática<sup>5</sup> do sujeito que percebe. Perceber o sofrimento alheio provoca uma experiência sensível e uma emoção a partir das quais se associam pensamentos cujo conteúdo depende da história particular do sujeito que percebe: culpa, agressividade, prazer etc.

A percepção do sofrimento alheio provoca, pois, um processo afetivo. Por sua vez, esse processo afetivo parece indispensável à concre-

<sup>5</sup> O termo "pático" tornará a ser empregado várias vezes neste texto à guisa de qualificativo, remetendo ao sofrer e ao sofrimento, ao padecer e à paixão, com suas conotações de passar por, sentir, experimentar, suportar, agüentar situações que gerem dor ou prazer.

tização da percepção pela tomada de consciência. Em outras palavras, a estabilização mnésica da percepção necessitaria ao exercício do julgamento (a substituição do sistema percepção-consciência pelo sistema pré-consciente, na teoria psicanalítica) depende da reação defensiva do sujeito diante de sua emoção: rejeição, negação ou recalque. No caso de negação ou rejeição, o sujeito não memoriza a percepção do sofrimento alheio — perde a consciência dele.

Mas vimos que o sujeito que sofre com sua relação para com o trabalho é frequentemente levado, nas condições atuais, a lutar contra a expressão pública de seu próprio sofrimento. Afetivamente, ele pode então assumir uma postura de indisponibilidade e de *intolerância* para com a emoção que nele provoca a percepção do sofrimento alheio.<sup>6</sup> Assim, a *intolerância afetiva para com a própria emoção reacional acaba levando o sujeito a abstrair-se do sofrimento alheio por uma atitude de indiferença — logo, de intolerância para com o que provoca seu sofrimento.*

Em outras palavras, a consciência do — ou a insensibilidade ao — sofrimento dos *desempregados* depende inevitavelmente da relação do sujeito para com seu próprio sofrimento. Eis por que a análise da tolerância ao sofrimento do desempregado e à injustiça por ele sofrida passa pela elucidação do sofrimento no trabalho. Ou, dito de outra maneira, a *impossibilidade de exprimir e elaborar o sofrimento no trabalho constitui importante obstáculo ao reconhecimento do sofrimento dos que estão sem emprego.*

### 3. Surgimento do medo e submissão

É penetrando mais fundo no mundo do trabalho que podemos prosseguir a análise da tolerância social ao sofrimento e à injustiça. De fato, na terceira etapa do processo opera-se uma nova clivagem, não mais entre sofrimento e indignação, mas entre duas populações: os que trabalham e os que são vítimas do desemprego e da injustiça.

As demissões não fizeram apenas aumentar a carga de trabalho dos que continuam empregados. Pesquisa recente na indústria automobi-

lística mostra que o sofrimento dos que trabalham assume formas novas e inquietantes. Trata-se de pesquisa feita numa montadora em 1994, 20 anos depois da primeira pesquisa lá realizada. Segundo os engenheiros de métodos, a organização do trabalho nessa fábrica mudou radicalmente em relação ao que era há 20 anos, desde que se introduziram métodos inspirados no modelo japonês, em particular o *just in time*.

Constata-se com grande surpresa que, no nível dos “operadores”<sup>7</sup> a principal diferença em relação aos antigos operários especializados diz respeito à sua denominação, nitidamente menos importante do que antes. Nota-se também o menor atravancamento dos recintos, tanto pelos compartimentos separados quanto pelo número de supervisores (poucos reguladores e contramestres, nenhum cronometrista). Mas o trabalho, enquanto atividade (no sentido ergonômico do trabalho), não é muito diferente, qualitativamente, do que era há 20 anos. A análise mais detalhada da realidade do operário mostra que os tempos ociosos desapareceram, que o “índice de empenho” (isto é, a parte do tempo que ele passa no trabalho em cadeia e que é dedicada às tarefas diretas de fabricação, montagem ou produção — descontados os tempos de locomoção, aprovisionamento, pausa ou descanso) é muito mais penoso do que no passado, que não existe atualmente nenhum meio de “remanchar”, nenhuma possibilidade, ainda que transitória, de se livrar individual ou coletivamente das pressões da organização. A principal preocupação, do ponto de vista subjetivo, é a *resistência*, ou seja, a capacidade de agüentar firme o tempo todo, sem relaxar, sem se importar em machucar as mãos (certos operários enrolam um pedaço de pano nos dedos para não sangrar), sem se ferir e sem adoecer. As pressões e o ritmo do trabalho são, a bem dizer, “infernais”. Mas ninguém reclama mais! É assim mesmo. O sofrimento moral e físico é intenso, sobretudo entre os jovens, que são minoria na fábrica (onde os operadores têm em média mais de 40 anos). De fato, estes últimos passam por uma terrível seleção: todo ano, mais de 15 mil pessoas se apresentam espontaneamente à porta da fábrica para pedir emprego. Segundo a diretoria de recursos humanos,

<sup>7</sup> Este é o termo que tende a se impor, nos últimos anos, para designar os operários. Trata-se originalmente de um termo empregado pelos ergonomistas para denominar todos os que trabalham, sem consideração de status social, profissional ou hierárquico. Depois passou a ser usado em certas indústrias para substituir o termo “técnico”, onde era considerado mais lisonjeiro que este último. Seguindo assim a tendência habitual, o termo é hoje usado corretamente para designar os operários, que foram sucessivamente brindados com os títulos de trabalhador manual, depois operário especializado e agora operador.

todos os candidatos são examinados, embora no final só se contratam de 150 a 300 jovens. A seleção, naturalmente, pressupõe múltiplos e variados testes, nos quais se procura sondar a "motivação", que deve ser intensa, inabalável e associada ao gosto pelo esforço e a demonstrações de boa vontade e disciplina, para que um candidato seja aprovado.<sup>8</sup>

Ele passa então por um aprendizado, durante o qual lhe dizem que foi escolhido por estar entre os melhores e que ele é agora considerado um eleito, que faz parte da elite e que dele se espera um desempenho à altura de sua capacidade e de suas obrigações morais para com a empresa que nele depositou sua confiança e que lhe concedeu o privilégio de o acolher. Se ele se aplicar realmente, a empresa poderá garantir-lhe uma bela carreira.

Mas quando se contratam jovens, obviamente é para preparar a substituição dos operários veteranos que trabalham na linha de montagem. Desejosos de aprender e de mostrar seu empenho, os jovens aceitam todas as tarefas polivalentes, sem regatear. Passado algum tempo, porém, eles compreendem: não há outro futuro para eles que não a linha de montagem. E se fraquejarem, serão despedidos.

Então, progressivamente, seu ponto de vista evolui. O trabalho torna-se pouco a pouco um infortúnio. Após a decepção vem a má-cabra impressão de que o trabalho e a empresa estão lhes tirando sua substância vital, seu elã e mesmo seu sangue: de que estão sendo "consumidos", "espoliados", "sugados". Pois, como lhes disseram no estágio após a contratação: "Vocês são o sangue novo da empresa". A empresa necessita de juventude e de sangue novo." E outras tantas metáforas que revolvem cruelmente em seu jovem espírito de 20 anos. E se eles guardam no seu íntimo, sem nisso acreditar verdadeiramente, a secreta esperança de um dia deixarem a linha de montagem para serem promovidos a chefe de unidade elementar de trabalho (UET), é porque essa é a condição *sine qua non* para suportar tarefas estafantes executadas com vertiginosa rapidez.

De resto, vêem com respeito e até admiração os veteranos: como fazem eles para agüentar, para resistir a essa terrível organização do trabalho? Onde vão buscar forças, depois de tantos anos, para persistir? Na verdade, muitos desses jovens operários, mesmo motivados, decidi-

<sup>8</sup> Hoje em dia utilizam-se outros meios igualmente sofisticados para efetuar a seleção após a observação psicológica dos trabalhadores em atividade, em nome da segurança das pessoas e das instalações, e que implicam a participação de psicólogos, médicos do trabalho e psiquiatras.

dos e entusiasmados, não conseguem suportar o ritmo de trabalho. E o índice de rotatividade (isto é, o número de dispensas e substituições em relação à população de trabalhadores jovens) permanece excepcionalmente elevado, segundo a diretoria de recursos humanos.

Esses operários trabalham cronicamente em regime de insuficiência de pessoal. Todas as manhãs, o chefe de UET tem que retomar as discussões e negociações com os colegas de outras unidades para pechinchar um ou mais operadores e tentar atenuar os efeitos da insuficiência de pessoal na seção da linha de montagem pela qual é responsável.

O "autocontrole" à japonesa constitui um acréscimo de trabalho e um sistema diabólico de dominação auto-administrado, o qual suporta em muito os desempenhos disciplinares que se podiam obter pelos antigos meios convencionais de controle. Não cabe repetir aqui todas as descrições da vivência subjetiva dos operadores. Basta-nos um apanhado para tomar pé na situação. Há duas décadas, pesquisadores de fora de uma empresa automobilística conduziram várias sondagens sobre a produção, a produtividade, a gestão, a qualidade etc. Mas não se fez nenhuma pesquisa sobre a vivência subjetiva da condição de "operário". Nossa pesquisa nos leva pois a uma situação inédita. Entre a situação descrita pelas outras pesquisas e a nossa há tão pouca semelhança que se tem a impressão de que nossos colegas pesquisadores e nós próprios não tivemos acesso à mesma fábrica, nem às mesmas dependências, nem à mesma empresa, nem aos mesmos setores de produção, nem aos mesmos operários. Os pesquisadores mencionados e os engenheiros de métodos em atividade descrevem a situação atual como se fosse um mundo radicalmente novo. Para nós, ao contrário, existe uma inegável semelhança entre ontem e hoje, com um nítido agravamento, todavia, do sofrimento subjetivo de operadores e chefes de UET (que sucederam aos antigos contra-mestres). Tal paradoxo nos levou a propor a adoção de um novo conceito: o de defasagem entre "descrição (no sentido de Ancombe, 1979) gerencial do trabalho" (apresentada pelos quadros superiores) e "descrição subjetiva do trabalho" (Llory & Llory, 1996).

A "descrição subjetiva", que se opõe à "descrição gerencial", é uma descrição do trabalho que é reconstruída a partir do relato de operadores e chefes de UET. Relato das dificuldades com que uns e outros se defrontam no exercício de sua atividade; relato, também, das maneiras de se "arranjar" com essas dificuldades, de superá-las ou contorná-las, inclusive de empurrá-las para os outros. Descobre-se então que o trabalho não se apresenta absolutamente como o desejariam os teóricos, os engenheiros de métodos ou os gerentes. Os imprevistos são inúmeros, a or-

ganização do trabalho está constantemente sujeita a modificações e im-provisações, o que deixa operadores e chefes de unidade em situações caóticas, nas quais é impossível prever o que vai acontecer.

Tal “descrição” do trabalho é subjetiva porquanto é construída a partir da elaboração da vivência dos operadores, omitindo qualquer referência à organização formal. Subjetiva não implica, portanto, que o conteúdo dessa descrição seja arbitrário ou fantasioso. Ao contrário, pa-rra chegar à descrição subjetiva do trabalho, é preciso recorrer a toda uma metodologia científica (Dejours, 1993b).

A “descrição gerencial” do trabalho é dada pelos setores de méto-dos, pelo setor da qualidade e pelo setor da gestão de recursos humanos.

[Opor a “descrição subjetiva” à “descrição gerencial” do trabalho não redonda em afirmar que a primeira está certa e que a segunda está errada. Não se trata disso. Tanto uma quanto outra são maneiras de des-crever a organização real do trabalho, na tentativa de defini-la ou focali-zá-la mais de perto. Por ora, revela-se particularmente preocupante a crescente discrepância entre essas duas descrições.] Quer no tocante à preocupação de compreender a realidade do funcionamento do processo de trabalho, quer no tocante ao que se passa com os operários. É de to- do evidente que o trabalho não se apresenta absolutamente de uma ma- neira regulada e controlada, como faz supor a descrição gerencial. Ao contrário, as dificuldades, os esforços necessários para paliar os repeti- dos incidentes na linha de produção, o índice de empenho, tudo isso tor- na o trabalho em cadeia cada vez mais penoso.

A questão que mais uma vez aqui colocamos é a fragilidade ou a inexistência de movimento coletivo de luta contra uma condição que não seria tolerada há uns 15 ou 20 anos na França. A explicação mais plausível para o prolongamento de tal situação — após a restituição dos resultados da pesquisa, a validação e confirmação das interpretações pe- los operadores, os chefes de UET e mesmo os gerentes — parece que é o surgimento do medo.

Todos esses trabalhadores vivem constantemente sob ameaça de demissão. O essencial das variações do ritmo de produção (em fun- ção do total de pedidos) é absorvido por empregos precários, contra- tos com prazo determinado e sobretudo contratos emprego-solidarie- dade (CES).

Em outras palavras, a precariedade não atinge somente os tra- balhadores precários. Ela tem grandes consequências para a vivência e a conduta dos que trabalham. Afinal, são seus empregos que se precari- zam pelo recurso possível aos empregos precários para substituí-los, bem

como às demissões pelo mínimo deslize (quase não há mais absenteís- mo, os operadores continuam a trabalhar mesmo estando doentes, en- quanto tenham condições para tanto).

Assim, convém preferir o termo *precarização* a precariedade.

- O primeiro efeito da precarização é pois a intensificação do trabalho e o aumento do sofrimento subjetivo (sem dúvida, com um índice de morbidade maior porém “exteriorizado” da empresa em virtude das demissões).
- O segundo efeito é a neutralização da mobilização coletiva contra o sofrimento, contra a dominação e contra a alienação.
- A terceira consequência é a estratégia defensiva do silêncio, da ce- gueira e da surdez. Cada um deve antes de tudo se preocupar em “re- sistir”. Quanto ao sofrimento alheio, não só “não se pode fazer nada”, como também sua própria percepção constitui um constrangimento ou uma dificuldade subjetiva suplementar, que prejudica os esforços de resistência. Para resistir, portanto, convém fechar os olhos e os ou- vidos ao sofrimento e à injustiça infligidos a outrem. Nossa pesquisa mostra que todos, dos operadores aos gerentes, se defendem da mes- ma maneira: *negando o sofrimento alheio e calando o seu*.
- O quarto efeito da ameaça de demissão e precarização é o individualis- mo, o cada um por si. Como disse Sofsky (1993:358), a partir de certo nível de sofrimento, “a miséria não une: destrói a reciprocidade”.

[Coloca-se pois inevitavelmente o problema da mobilização sub- jetiva da inteligência, da engenhosidade e sobretudo da cooperação (ho- rizontal e vertical), sem as quais o processo de trabalho é paralisado. Se- rá que os efeitos nocivos do medo não têm, com o tempo, um impacto negativo na qualidade e na produtividade?]

É difícil dar a essa questão uma resposta convincente. Indubita- velmente, “a produção flui”. A qualidade, como parecem atestar todos os indicadores, é excelente (“qualidade total”). No entanto, a análise deta- lhada dos indicadores causa perplexidade. Os ganhos de produtividade podem resultar essencialmente da diminuição do absentismo, da redu- ção dos custos da mão-de-obra e da inexistência de movimentos reivindi- cativos, mais que da melhoria da qualidade *stricto sensu*. Não se trata apenas de uma nuance, mas de uma questão fundamental concernente à

estabilidade dos sistemas e da organização, à sua capacidade de resistência e à sua perenidade.

Pesquisas realizadas em outros setores industriais (produção nuclear de eletricidade) indicam mais claramente a degradação da qualidade e da segurança das pessoas e das instalações (Doniol-Shaw, Huez & Sandret, 1995; Birraux, 1995; e Labbé & Recassens, 1997).

Seja como for, a descrição do trabalho é bastante diferenciada, conforme se leve em conta o ponto de vista de gerentes ou operadores. Se as sondagens realizadas por outros pesquisadores confirmam a descrição gerencial do *just in time* e do *kan ban*,<sup>9</sup> é porque elas são feitas a partir da descrição feita pelos gerentes, a qual serve ao mesmo tempo de ponto de partida e de referência: "É preciso adotar a perspectiva da direção da organização para confundir a propaganda ideológica com o *habitus efetivo* dos membros" (Sofsky, 1993:358). Tal é a perspectiva adotada por certos pesquisadores.

Por ora, consideraremos que os trabalhadores submetidos a essa nova forma de dominação pela manipulação gerencial da ameaça de precarização vivem constantemente *com medo*. Esse medo é permanente e gera condutas de obediência e até de submissão. Quebra a reciprocidade entre os trabalhadores, desliga o sujeito do sofrimento do outro, que também padece, no entanto, a mesma situação. E, sobretudo, desliga inteiramente os que sofrem a dominação no trabalho daqueles que estão longe desse universo — os excluídos, os desempregados — e de seu sofrimento, que é bastante diferente daquele experimentado pelos que trabalham. Assim, o medo produz uma separação subjetiva crescente entre os que trabalham e os que não trabalham.

#### 4. Da submissão à mentira

Levando em conta a descrição do trabalho obtida a partir do relato dos trabalhadores, como é possível sustentar uma descrição gerencial tão defasada e tão divergente da realidade da experiência vivenciada no trabalho? Não se trata aqui de questionar a autenticidade da descrição gerencial do trabalho. Tal descrição é feita a partir de índices, in-

<sup>9</sup> Um dos princípios de organização característicos do modelo japonês de produção (Hirata, 1993).

dicadores, decisões e resultados que, mesmo sendo um pouco discutíveis cientificamente, não deixam de ser, por vezes, verídicos. Supondo mesmo que a descrição gerencial seja perfeitamente autêntica, como explicar:

- a surpreendente discrepância entre a descrição gerencial e a descrição subjetiva do trabalho?
- a inexistência de discurso organizado, de contestação da descrição gerencial do trabalho, por parte não só dos operadores, mas sobretudo dos próprios gerentes?

Na verdade, os gerentes têm alguma noção da situação de seus subordinados e do sofrimento deles. Principalmente, têm uma noção bastante detalhada das *dificuldades reais* que eles enfrentam para realizar seu trabalho e para tentar cumprir as metas de produção. Pois, não obstante a descrição gerencial e os números apregoados com relação à "qualidade total", eles têm que lidar com as inevitáveis dificuldades materiais de funcionamento da linha de produção, os constantes incidentes e imprevistos, num contexto de insuficiência crônica de pessoal. Eles sabem perfeitamente que as unidades elementares de trabalho não funcionam bem, que os chefes de UET não dão conta de suas obrigações.

De fato, os gerentes, por sua vez, validaram os resultados da pesquisa sobre os operadores e os chefes de UET, bem como sobre os graves problemas que afetam as linhas de montagem pelas quais, aliás, são responsáveis. Não somente os validaram, como também acrescentaram que também eles sofrem com as novas formas de gerenciamento. Assim ficamos sabendo que, todas as manhãs, eles enfrentam uma reunião com a direção, durante a qual um gerente se vê na berlinda, tendo que se submeter, diante de todos os colegas, a longas reprimendas por sua incapacidade para desincumbir-se bem de suas tarefas e assumir suas responsabilidades. Seria um prenúncio da precarização ou eventualmente um pretexto para a demissão, quando chegar a hora? Eis que também isso é vivenciado como uma injustiça, considerando os esforços desmedidos que os gerentes fazem pela empresa.

A divergência entre as duas descrições — gerencial e subjetiva — é inquietante. Intimidados a dar uma explicação para tal divergência, todos, sem exceção, do operário ao gerente, ficam embaraçados, hesitam e propõem interpretações vagas. De modo que, afinal, somos levados a

fazer ressalvas àquilo que os gerentes e os diretores proclamam a respeito do real funcionamento social e técnico da empresa e de seu sucesso.

O pesquisador de fora da empresa é assaltado pela dúvida. Como é que os gerentes, tendo (como depois mostrou a pesquisa, quando da restituição dos resultados) conhecimento ou pelo menos uma intuição da real situação de trabalho, não são também assaltados pela dúvida? Como é possível que, por um lado, eles saibam da real situação e, por outro, mantenham um discurso francamente defasado em relação àquilo que sabem, e que afinal, apesar dessa contradição, não demonstram dúvida nem angústia? Pois, em suma, todos os gerentes parecem não fazer nenhuma ressalva à descrição gerencial do trabalho, quando se dirigem a terceiros, em particular aos pesquisadores, aos visitantes ou aos clientes. Eles exibem mesmo uma confiança aparentemente autêntica na qualidade do trabalho e na perenidade da empresa. É essa autenticidade da confiança no sucesso da empresa que se apresenta finalmente como o maior enigma. De fato, parece evidente ou pelo menos bastante provável que, sem essa confiança ou mesmo esse triunfalismo dos gerentes, o sistema entraria em crise. Se os gerentes não consagrassem à organização seu entusiasmo e sua motivação, estabelecer-se-iam cumplidades com a base operária (os operadores) e os quadros intermediários (os chefes de UET) no que diz respeito ao reconhecimento do sofrimento, às tensões internas da empresa, ao seu caráter insustentável, à impossibilidade de obter novos progressos (ou mesmo a mera estabilização do funcionamento atual), enfim, aos riscos de colapso da organização. Nenhum dos dois acredita que os progressos alcançados na produtividade e nos lucros da empresa se façam acompanhar de um reforço de pessoal e de novas contratações. Como fazem eles para admitir que se possa contar assim a "enxugar" constantemente o pessoal sem que isso prejudique o funcionamento da empresa, ainda mais quando eles comprovam diariamente, não sem pesar, as dificuldades de cumprir os objetivos num contexto de insuficiência crônica de pessoal?

Nossa interpretação divide-se em duas partes.

### A manipulação da ameaça

Por um lado, as dificuldades encontradas pelos gerentes em seu próprio trabalho não podem ser objeto de debate, de reflexão, de deliberação coletiva entre eles. Isso por causa do medo a que também os ge-

ntes estão sujeitos: medo de tornar visíveis suas próprias dificuldades, medo de que isso seja atribuído à sua incompetência, medo de que os colegas usem essa informação contra eles, medo de que isso venha a servir de argumento para os incluir na próxima lista de demissões. Em outras palavras, a experiência da resistência do real à autoridade e à competência gerenciais parece fadada a permanecer estritamente individualizada e secreta; e mesmo a ser dissimulada. Assim, os sinais exteriores de competência e eficácia repousam sobre a preocupação de ocultar metodicamente todas as falhas que se não consegue corrigir. Essa primeira parte da interpretação explica a dissimulação e o silêncio sobre as dificuldades, mas não a confiança dos gerentes no sistema.

Por outro lado, por sua própria experiência do medo, eles sabem que, usando da ameaça de demissão, eles podem intensificar o trabalho dos operadores bem mais do que se acreditava ser possível, considerando a tradição dos últimos 25 anos. Além disso, a concorrência entre trabalhadores à procura de emprego e assalariados estatutários, entre novos e antigos, torna-se cada vez mais acirrada, num contexto em que a reserva de mão-de-obra e de candidatos a substituto se afigura de tal modo inesgotável que a elasticidade do sistema parece capaz de suportar uma carga adicional de pressão sobre os homens, sem grave risco de colapso. O que explica a ponta de ironia que se detecta no discurso habitual dos gerentes.

Cabe fazer aqui um esclarecimento teórico cuja importância nos parece capital para a inteligibilidade não apenas deste capítulo mas do livro inteiro.

Diz respeito a uma noção que sempre foi tida como periférica e que, a nosso ver, merece ser considerada um elo teórico essencial; o "ze-lo no trabalho".

A respeito de Eichmann, de quem falaremos mais adiante, assim como a respeito de muitos oficiais do sistema nazista, costuma-se dizer que eles agiam como meras engrenagens de uma organização que os transcendia. E alega-se apenas que eles se comportavam como "operadores" ou "agentes" zelosos.

Na análise do sistema nazista, a ênfase quase sempre recaiu sobre a elucidação do comportamento dos chefes militares ou civis. Este é certamente um ponto essencial. A nosso ver, porém, subsiste nessa investigação um enigma importante. O sistema não funcionava somente graças a seus chefes. Sua eficácia repousava sobre a colaboração maciça da grande maioria dos "executores". Por colaboração devemos entender aqui a parti-

cipação coordenada de todas as inteligências individuais no funcionamento do sistema.

O zelo demonstrado por todos esses atores não é uma qualidade de "contingente" de sua conduta. O zelo é fundamental, se não decisivo, para a eficiência do sistema.

Por quê?

Como dissemos anteriormente, nenhuma empresa, nenhuma instituição, nenhum serviço pode evitar o grande problema da defasagem entre a organização do trabalho prescrita e a organização do trabalho real, seja qual for o grau de refinamento das prescrições e dos métodos de trabalho. É impossível, numa situação real, prever tudo antecipadamente. O suposto trabalho de execução nada mais é do que uma quimera.

Se todos os trabalhadores de uma empresa se esforçassem para cumprir à risca todas as instruções que lhes são dadas por seus superiores, não haveria produção. Ater-se rigorosamente às prescrições, executar apenas o que é ordenado, eis o que se chama de "operação padrão" (*grève du zèle*). As situações desse tipo são bem conhecidas e já foram usadas no passado pelos operários em luta para paralisar as empresas: ou os resultados da produção são desastrosos, por causa da enorme quantidade de defeitos de qualidade, ou então, mais radicalmente, a produção entra em pane.

Uma fábrica, uma usina ou um serviço só funcionam quando os trabalhadores, por conta própria, usam de artimanhas, macetes, quebra-galhos, truques; quando se antecipam, sem que lhes tenham explicitamente ordenado, a incidentes de toda a sorte; quando, enfim, se ajudam mutuamente, segundo os princípios de cooperação que eles inventam e que não lhes foram indicados de antemão.

Em outras palavras, o processo de trabalho só funciona quando os trabalhadores beneficiam a organização do trabalho com a mobilização de suas inteligências, individual e coletivamente.

Convém ainda esclarecer que o exercício dessa inteligência no trabalho geralmente só é possível à margem dos procedimentos, isto é, cometendo, *nolens volens*, infrações dos regulamentos e das ordens. Portanto, é preciso não apenas dar mostras de inteligência para suprimir a defasagem entre a organização do trabalho prescrita e a organização do trabalho real, mas também admitir que, muitas vezes, essa inteligência só pode ser usada semiclandestinamente.

Tais características da inteligência eficiente no trabalho — características cognitivas: saber lidar com o imprevisto, com o inusitado,

com o que não foi ainda assimilado nem rotinizado; e características afetivas: ousar desobedecer ou transgredir; agir inteligentemente porém clandestinamente ou, pelo menos, discretamente —, tais características, portanto, da inteligência no trabalho constituem o que costumamos chamar de "zelo" no trabalho.

É com base nessa análise que cumpre adotar uma posição crítica diante do poder da disciplina sobre a qualidade do trabalho.

O sistema de produção nazista era de uma terrível eficácia, quer na indústria e na administração, quer nos campos de concentração e no "trabalho" de extermínio. Os admiradores do sistema nazista e os intérpretes entusiastas do "milagre alemão" do pós-guerra, assim como os propagandistas do sistema japonês, não cansam de repetir que sua eficácia é antes de tudo o resultado de um senso de disciplina bem arraigado na cultura desses povos. Essa leitura da história deve ser revista à luz das ciências do trabalho. A disciplina, a ordem, a obediência e principalmente a submissão conduzem inevitavelmente à paralisia das empresas e das administrações. Sua força não está apenas na disciplina, mas na subordinação desta pelo zelo, ou seja, por todas as infrações e artimanhas que os trabalhadores introduzem no processo de trabalho para que ele funcione. É a mobilização subjetiva de sua inteligência que é decisiva.

Se o sistema nazista de produção e administração funcionava é porque os trabalhadores e o povo contribuía em massa com sua inteligência e engenhosidade para torná-lo eficaz. Se eles tivessem observado rigorosamente a disciplina, o sistema teria sido paralisado.

O zelo é pois um ingrediente necessário à eficácia de uma organização do trabalho. Eichmann era zeloso, assim como o eram muitos outros responsáveis. Além disso, esse zelo era necessário em todos os níveis hierárquicos, inclusive no nível do suposto "executor de base", para lograr a eficácia do dispositivo nazista de extermínio.

Mas qual a motivação desse zelo tão indispensável?

Até alguns anos atrás, pensávamos que a mobilização subjetiva da inteligência e da engenhosidade no trabalho repousava essencialmente sobre a livre vontade dos trabalhadores. Todas as pesquisas de campo indicavam isso, os estudos clássicos sobre a motivação no trabalho parecem corroborá-lo, a análise dos defeitos do sistema burocrático o demonstrava.

Só em nossas pesquisas mais recentes foi que pudemos constatar um outro possível motor da mobilização da inteligência no trabalho. Sob a influência do medo, por exemplo, com a ameaça de demissão pairando sobre todos os agentes de um serviço, a maioria dos que traba-



lham se mostra capaz de acionar todo um cabedal de inventividade para melhorar sua produção (em quantidade e em qualidade), bem como para constranger seus colegas, de modo a ficar em posição mais vantajosa do que eles no processo de seleção para as dispensas.

O medo como motor da inteligência! Ele é hoje utilizado *larga manu*, como ameaça, pela administração das empresas. E era igualmente o motor do sistema nazista, sobretudo dos campos de trabalho, de concentração e de extermínio. Para nos convencermos disso, basta reportarmos-nos aos livros de Primo Levi, Perechodnik ou Nýszli.

Ainda um esclarecimento: a escala do gerenciamento pela ameaça tem limites. Além de certo nível e de certo prazo, o medo paralisa, pois quebra o "moral" do coletivo — mesmo em situações extremas como a guerra (por exemplo, a derrocada do Exército americano no Vietnã ou a pressa do comando aliado em assinar o armistício em 1918). Mas o prazo para os limites se revelarem é imprevisível. *A contrario*, e voltando às teorias clássicas da motivação, a mobilização da inteligência pela gratificação e pelo reconhecimento do trabalho bem-feito não tem limite. E o sistema nazista não se baseava apenas na ameaça, concedendo também boas gratificações a alguns de seus zelosos agentes.

Em outras palavras, as dificuldades na organização da produção existem verdadeiramente, as tensões são inevitáveis, os resultados se obtêm com dificuldade, o sofrimento dos empregados estatutários e dos trabalhadores em empregos precários é autêntico, mas o sistema funciona e parece mesmo poder funcionar duradouramente dessa maneira.

Essa outra faceta da ameaça pode explicar o *consentimento dos gerentes* e mesmo o seu zelo no trabalho. Mas não justifica o fato de não terem dúvidas quanto ao funcionamento, tampouco a confiança que depositam na organização, pois eles sabem quão numerosas são as falhas que cada um procura encobrir.

## A perplexidade dos gerentes

O sistema, para funcionar nessas condições de tensão e contradição internas, não pode nutrir-se apenas do consentimento e da resignação ou mesmo da submissão. Além disso, os gerentes, em sua maioria, não se apresentam como seres submissos, mas como colaboradores zelosos da organização e de sua gestão. Essa discrepância entre a experiência prática da gestão e do trabalho real, de um lado, e o discurso satisfei-

to ou mesmo triunfalista e confiante na descrição gerencial, de outro, não se manifesta às claras, porque ninguém, de seu próprio posto, sabe avaliar a resultante dos desempenhos, das falhas e das dissimulações da organização real do trabalho no nível global da empresa. Em face daquilo que poderia gerar dúvida e mesmo desconfiança, existem *avaliações* oficiais, vindas mais de cima, sobre o estado da organização, sobre os ganhos da empresa e sobre o balanço geral das atividades.

No que concerne a esse balanço, cada um, mesmo num posto hierarquicamente elevado, depende da informação que lhe é transmitida pelos outros e cuja veracidade não pode ser apurada. A tese que somos levados a sustentar é que *a informação destinada aos empregados (gerentes ou operários) é falsificada*, mas que é realmente graças a ela que perdura a mobilização subjetiva dos gerentes. A produção dessa informação falsificada depende de uma estratégia específica, à qual daremos o nome de "estratégia da distorção comunicacional".

Veremos que a maioria dos empregados da empresa contribui para essa distorção, mas ninguém se julga responsável por ela.

Diante dos resultados dessa pesquisa no setor automobilístico, bem como de muitas outras realizadas em outros setores (Laboratório de Psicologia do Trabalho, Conservatoire National des Arts e Métiers,<sup>10</sup> notadamente Dejours & Torrente, 1995), somos levados a analisar a distorção comunicacional como uma estratégia complexa que implica a articulação de seis elementos (formando um sistema), todos eles indispensáveis ao êxito da mesma. A estratégia da distorção comunicacional é uma estratégia cuja iniciativa parte do alto da hierarquia e que arregimenta, por camadas sucessivas, os níveis inferiores. Pode-se caracterizá-la como a adoção de um sistema de produção e de controle de práticas discursivas referentes ao trabalho, à gestão e ao funcionamento da organização. Tal controle se exerce sobre todos os atores da empresa.

<sup>10</sup> Ver à página 153 a lista de relatórios de estudo desse laboratório.

# Os novos proletários do mundo na virada do século\*

Ricardo Antunes\*\*

*Resumo:*

Este artigo examina o conceito de proletariado na atual fase do capitalismo, bem como as mudanças conceituais decorrentes dos processos de luta de classes neste final de século, à luz da crítica marxista.

Começo dizendo que é muito importante a existência de uma revista desta qualidade, como *Lutas Sociais*, uma revista reflexiva, polêmica, plural, de esquerda, com participação acadêmica e institucional, dada pelo programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da PUC. Isso porque, freqüentemente, as revistas acadêmicas recusam uma postura de esquerda e, por sua vez, as revistas de esquerda não conseguem muitas vezes manter a qualidade de algumas revistas acadêmicas. Talvez *Lutas Sociais* seja o melhor exemplo, pois é uma revista acadêmica de muito boa qualidade, que consegue manter-se como uma revista de esquerda. Por isso, inicio agradecendo o convite para fazer esta Conferência de lançamento deste novo número de *Lutas Sociais*.

O título da conferência, "Proletários do mundo na virada do século: lutas e transformações", é enormemente sugestivo e inspira um conjunto de questões, para entender a nova conformação do mundo do trabalho hoje, dos "novos proletários do mundo".

Penso que talvez possa, nesta discussão, levantar um conjunto de questões, para ao menos indicar o que são os *trabalhadores do mundo no final do século 20*, quem são os proletários do mundo no final do século 20. Por certo não são idênticos ao proletariado de meados do século XIX. Mas, muito mais certamente, também não são os não-proletários, os não-trabalhadores.

\* Este texto é a transcrição da Conferência, com o mesmo título, quando do lançamento do número 5 de *Lutas Sociais*, realizada pelo Programa de Estudos Pós-Graduados em Ciências Sociais da PUC-SP. Transcrição feita por Heloisa Corrêa, doutoranda em Serviço Social pela PUC-SP.

\*\* Professor Livre Docente de Sociologia do Trabalho no IFCH-Unicamp e autor, entre outros, de *Adeus ao Trabalho?*, Cortez, organizador de *Neoliberalismo, trabalho e sindicatos (A reestruturação produtiva na Inglaterra e Brasil)*, Boitempo e Coordenador da Coleção *Mundo do Trabalho*, Ed. Boitempo. Algumas idéias aqui desenvolvidas estão tematizadas em *Os sentidos do trabalho (Ensaio sobre a afirmação e a negação do Trabalho)*, no prelo, pela Boitempo.

É muito curioso que enquanto se amplia enormemente o conjunto de seres sociais que vivem da venda de sua força de trabalho, em escala mundial, tantos autores têm dado *adeus ao proletariado*, têm defendido a idéia do *descentramento da categoria trabalho*, têm defendido a idéia do fim de uma emancipação humana fundada no trabalho. O que vou aqui apresentar é um caminho de como é possível ir em sentido contrário a estas tendências, tão presentes e tão equivocadas.

Os trabalhadores hoje, se não são idênticos aos trabalhadores de meados do século passado, também não estão *em vias de desaparecimento* como, com diferenciações entre eles, defendem autores como Gorz, Offe, Habermas, e mais recentemente, Dominique Méda, Jeremy Rifkin, entre tantos outros.

Vou, portanto, desenhar uma análise contrária a estes autores, buscando compreender o que são os proletários do mundo hoje, ou, como chamei em *Adeus ao trabalho?*, a *classe-que-vive-do-trabalho*, a classe dos que vivem da venda da sua força de trabalho. Quero dizer, desde logo, que esta expressão não é tentativa de oferecer um conceito novo, ela é completamente diferente disto, é uma tentativa de caracterizar a ampliação e de entender o *proletariado hoje, os trabalhadores hoje*. Nós sabemos que Marx terminou *O Capital* quando iniciava sua formulação conceitual sobre as classes. Escreveu uma página e meia, um texto em que seguramente nos ofereceria um tratamento mais sistemático, mais articulado sobre as classes sociais, e em particular sobre o que é a classe trabalhadora.

Muitas vezes Marx (e também Engels) definiu a classe trabalhadora e o proletariado em geral como sinônimos. O livro de Engels *A formação da classe trabalhadora na Inglaterra* poderia se chamar também *A formação do proletariado na Inglaterra*. "Proletários de todo mundo, uní-vos", a célebre consigna do *Manifesto*, é muitas vezes traduzido como "Assalariados de todo mundo, uní-vos". Ou ainda, "A emancipação do proletariado é obra do proletariado", como a "emancipação dos trabalhadores é obra dos trabalhadores". Marx e o Engels usavam de maneira (quase) sinônima a idéia de trabalhadores e de proletariados. Talvez pudéssemos dizer que, na Europa de meados do século XIX, os trabalhadores assalariados eram predominantemente proletários industriais, eram centralmente proletários Industriais.

Pois bem: nosso primeiro desafio é procurar entender o que é a classe trabalhadora hoje, o que é o proletariado hoje, no sentido mais amplo do termo, não entendendo os trabalhadores ou "os proletários do mundo" como exclusivamente o proletariado Industrial. Eu diria, então, para começar a fazer um desenho desta problemática, que o proletariado ou a classe trabalhadora hoje, ou o que denominei de a *classe-que-vive-do-trabalho* compreende a *totalidade dos assalariados, homens e mulheres que vivem da venda da sua força de trabalho e que são despossuídos dos meios de produção*. Esta definição marxiana e marxista me parece *inteiramente pertinentemente*, como de resto o conjunto essencial da formulação do Marx, para se pensar a classe trabalhadora hoje.

Neste sentido, eu diria que a classe trabalhadora hoje tem como núcleo central o conjunto do que Marx chamou de *trabalhadores produtivos*, para lembrar especialmente o *Capítulo Inédito (VI)*, bem como inúmeras passagens de *O Capital*, onde a idéia de *trabalho produtivo* é formulada. Neste sentido, eu diria que a classe trabalhadora hoje não se restringe somente aos trabalhadores manuais diretos, mas a classe trabalhadora hoje incorpora a totalidade do trabalho social, a totalidade do trabalho *coletivo* que vende sua força de trabalho em troca de salário. Mas ela é hoje centralmente composta pelo conjunto de trabalhadores produtivos que são aqueles, lembrando de novo Marx, que produzem diretamente mais-valia e que participam também diretamente do processo de valorização do capital. Ela tem o papel central no processo de produção de mais-valia. No processo de produção de mercadorias, desde as fábricas mais avançadas, onde é maior o nível de interação entre trabalho vivo e trabalho morto, entre trabalho humano e maquinário científico-tecnológico, onde há maior interação entre trabalho vivo e trabalho morto.

Isto constitui-se como o núcleo central do proletariado moderno. Os produtos da Toyota, da Nissan, da General Motors, da IBM, da Microsoft, etc., são resultados da interação entre trabalho vivo e do trabalho morto, por mais que muitos autores, de novo Habermas à frente, digam que o trabalho abstrato teria perdido sua força estruturante na sociedade atual. À guisa de polêmica: se o trabalho abstrato (dispêndio de energia física e intelectual, conforme disse Marx em *O Capital*), perdeu a sua força estruturante na sociedade atual, como são produzidos os automóveis da Toyota, quem cria os computadores da IBM, os programas da Microsoft, os carros da General Motors, da Nissan, etc., só para citar alguns exemplos de grandes empresas transnacionais?

Mas, para avançarmos neste desenho mais geral do que é a classe trabalhadora hoje, é preciso dizer que ela engloba também o conjunto dos *trabalhadores improditivos*, novamente no sentido de Marx. Aqueles cujas formas de trabalho são utilizadas como serviços, seja para uso público, como os serviços públicos tradicionais, seja para uso capitalista. O trabalho improditivo é aquele que não se constitui enquanto um elemento vivo no processo direto de valorização do capital e de criação de mais-valia. Por isto Marx o diferencia do trabalho produtivo, aquele que participa diretamente do processo de criação de mais-valia. Improditivos, para Marx, são aqueles trabalhadores cujo trabalho é consumido como valor de uso e não enquanto trabalho que cria *valor de troca*.

Na virada deste século, a classe trabalhadora inclui também o amplo leque de assalariados do setor de serviços, mas que não criam diretamente valor. Este campo, do trabalho improditivo, está em ampla expansão no capitalismo contemporâneo, ainda que algumas de suas parcelas se encontrem em retração. Por exemplo, no mundo fabril hoje há uma tendência, que me parece muito visível, de redução e até mesmo em alguns casos de eliminação do trabalho improditivo, que passa a ser realizado pelo operário produtivo. Ele se torna, no

capitalismo da era mundializada do capital, ainda mais explorado, dá-se uma intensificação da exploração da força de trabalho. Muitas atividades improdutivas estão desaparecendo, isto é, aquelas que o capital pode eliminar. Isso porque o capital também depende fortemente de atividades improdutivas, para que as suas atividades produtivas se efetivem. Mas aquelas atividades improdutivas que o capital pode eliminar, ele assim tem feito, transferindo-as para o universo dos trabalhadores produtivos.

Os trabalhadores improdutivos, então, sendo geradores de um anti-valor no processo de trabalho capitalista, vivenciam situações que tem similitude com aquelas vivenciadas pelo trabalho produtivo. Eles pertencem ao que Marx chamou de falsos custos, os quais, entretanto, são absolutamente vitais para sobrevivência do sistema capitalista.

Então eu diria que: primeiro, o mundo do trabalho hoje é composto, como pensava Marx, pelo trabalho produtivo e também pelo improdutivo. O que há de novo nesta reflexão é tentar entender, no conjunto da produção do capital, o que é hoje atividade produtiva e o que hoje permanece como atividade produtiva.

Vamos agora para um segundo bloco de problemas: dado que todo o trabalho produtivo é assalariado, mas nem todo trabalhador assalariado é produtivo, eu penso que uma noção contemporânea de classe trabalhadora, que os "Proletários do Mundo na Virada do Século" *devem incorporar a totalidade dos trabalhadores assalariados*. A classe trabalhadora hoje é mais ampla do que o proletariado Industrial do século passado, embora este — o proletariado industrial moderno — se constitua no *núcleo fundamental* dos assalariados, deste campo que compõe o mundo do trabalho, uma vez que ele é *centralmente o trabalhador produtivo*. Quer ele realize atividades ou *materiais ou imateriais*. Quer atuando numa atividade manual direta, quer nos pólos mais avançados das fábricas modernas, exercendo atividades mais "intelectualizadas" (por certo em número muito mais reduzido), à qual referiu-se Marx, ao caracterizá-lo como "supervisor e vigia do processo de produção". (*Grundrisse*)

Neste desenho que estou fazendo, eu diria que o papel de centralidade ainda se encontra claramente no que nós chamamos de trabalho produtivo, do trabalho social e coletivo que cria valores de troca, que gera a mais-valia.

Mas, uma noção *ampliada* de classe trabalhadora hoje, me parece evidente e decisiva para se responder ao significado essencial da *forma de ser* desta classe e, desse modo, se contrapor aos os críticos do fim do trabalho, aos críticos do fim da classe trabalhadora. Se se quer, a título provocativo, *fazer a crítica da crítica*.

Offe, por exemplo, num ensaio que se tornou referência "O trabalho, como categoria sociológica chave?", atribuiu a perda da centralidade do trabalho, dentre outros elementos, ao fato do que o trabalho operário não é mais dotado de uma ética do trabalho. Mas eu perguntaria: desde quando para Marx o trabalho foi considerado central porque era dotado de uma ética? Este argumento teria sentido para Weber, mas não para Marx. A classe trabalhadora, para o segundo, é

ontologicamente decisiva pelo papel fundamental que exerce no processo de criação de valores. E na materialidade mesma do sistema, e *pela potencialidade subjetiva que isso significa*, que o seu papel se torna central. Então, a crítica de Offe, quanto ao descentramento do trabalho (em verdade, uma crítica weberiana a uma tese de Weber, a da prevalência da *ética positiva* do trabalho, para Marx — e para uma reflexão marxiana — não tem relevância. Marx tem uma profunda visão *negativa e crítica do trabalho assalariado, do trabalho fetichizado*. Nos *Manuscritos de 1844*, disse Marx, se pudesse, *o trabalhador fugiria do trabalho como se foge de uma peste*.

Muito bem, continuemos: pensar então nos proletários ou nos trabalhadores do mundo hoje, implica também em pensar naqueles que vendem sua força de trabalho em troca de salário, incorporando também o proletariado rural que vende a sua força de trabalho para o capital, os chamados bóias-frias das regiões agro-industriais. Este proletariado rural que vende sua força de trabalho, ele também é parte constitutiva dos trabalhadores hoje, da *classe-que-vive-do-trabalho*.

Os trabalhadores no final do Século XX, incorporam, também, — e isto me parece decisivo para infirmar, para recusar a tese da perda da importância do mundo do trabalho — em escala mundial, do Japão ao Brasil, do Estados Unidos à Coréia, da Inglaterra ao México e à Argentina, o proletariado precarizado, o que eu chamei no meu livro *"Adeus ao trabalho?"* como sendo "o subproletariado moderno, fabril e de serviços, que é *part-time*, que caracterizado pelo trabalho temporário, pelo trabalho precarizado, como são os trabalhadores dos McDonald's, dos setores de serviços, dos *Fast Foods*, que o sociólogo do trabalho Inglês Huw Beyon chamou recentemente, no mesmo espírito do que eu mencionava anteriormente como sendo a *classe-que-vive-do-trabalho*, como *operários hifenizados*, são operários em trabalho-parcial, trabalho-precário, trabalho-por-tempo, por-hora, o que um belo filme inglês, que passou aqui no Brasil no ano passado, *The Full Mont*, com muita ironia mostra um pouco do que é esse trabalhador inglês hoje, na fase das Industrias decadentes. *The Full Mont* (que aqui passou com o título *Tudo ou nada*), é uma bela fotografia daquilo que, com muita ironia — porque o filme é uma comédia, mas plena de sensibilidade —, mostrava, qual seja, a rudeza das condições de vida dos assalariados-desempregados ingleses, dos trabalhadores precarizados. Eles encontram trabalho nos supermercados, por exemplo, ganhando 3 ou 4 libras por hora; hoje tem trabalho, amanhã não tem, depois de amanhã tem, porém, sempre desprovidos completamente de direitos. Esse é o proletariado em tempo parcial, que eu chamo de subproletariado, *porque é o proletariado precarizado no que diz respeito as suas condições de trabalho e desprovido dos direitos mínimos do trabalho*.

É a versão "moderna" do proletariado do século XIX. Se em alguns setores (bastante minoritários) nós podemos encontrar, por um lado, um proletariado mais "qualificado e intelectualizado" (no sentido que o capital lhe confere), por

outro lado, é muito mais intensa a expansão, em todos os cantos do mundo, do operário mais precarizado, como as mulheres trabalhadoras da Nike, na Indonésia, que trabalhavam cerca de 60 horas por *semana* e recebiam 38 dólares por *mês*. Mulheres trabalhadoras trabalhando 240 horas por mês, produzindo milhares de tênis, para no final do mês não ter dinheiro para comprar um único par deles, pois um salário de 38 dólares seguramente não permite comprar um tênis Nike.

Vocês sabem que, segundo dados da OIT, há hoje, algo como 1 bilhão de homens e mulheres que trabalham que estão ou precarizados, subempregados — os trabalhadores que o capital usa como se fosse uma seringa — ou desempregados. A força humana de trabalho é descartada com a mesma tranqüilidade com que se descarta uma seringa. Assim faz o capital, e há então uma massa enorme de trabalhadores e trabalhadoras que já são parte do desemprego estrutural, são parte do monumental exército industrial de reserva que se expande em toda parte. Esta tendência tem se acentuado, em função da vigência do caráter destrutivo da lógica do capital, muito mais visível nestes últimos 20, 30 anos. Isso porque, por um lado, deu-se a expansão nefasta do *ideário* e da *pragmática* neoliberal e, de outro, pelo chão social conformado pela nova configuração do capitalismo, que tem sido denominada como a fase da reestruturação produtiva do capital, onde o toyotismo e outros experimentos de desregulamentação, de flexibilização, etc., têm marcado o mundo capitalista, mais intensamente após a crise estrutural iniciada nos anos 70.

Mas é claro que a *classe-que-vive-do-trabalho*, a classe trabalhadora hoje, os *novos proletários do final do século XX*, excluem o que João Bernardo chamou de os gestores do capital, aqueles que são parte constitutiva da classe dominante, pelo papel central que têm no controle e gestão do capital. Os altos funcionários, que detêm papel de controle no processo de valorização e reprodução do capital, no interior das empresas, e que por isto recebem salários altíssimos. Estes são parte deste sistema hierárquico e de mando, são parte fundamental do sistema de metabolismo social do capital, para lembrar a formulação de Mészáros, sistema de metabolismo social que subordina hierarquicamente o trabalho ao mando do capital. Os gestores do capital, por certo, não são assalariados e evidentemente estão excluídos da classe trabalhadora.

Esta nossa caracterização da classe trabalhadora exclui também, é evidente, os pequenos empresários, porque são detentores — ainda que em pequena escala, dos meios de sua produção — e exclui naturalmente aqueles que vivem de juros e da especulação. Então, compreender a classe trabalhadora hoje, de modo ampliado, implica em entender este conjunto de seres sociais que vivem da venda da sua força de trabalho, que são assalariados e são desprovidos dos meios de produção. É esta a síntese que eu faço da classe trabalhadora hoje, em *Adeus ao Trabalho?*: uma classe mais heterogênea, mais complexificada e mais fragmentada. Similarmente, o livro do Alain Bihr, *Da grande noite a alternativa (O movimento operário europeu em crise)*, que publiquei na coleção “Mundo do Trabalho”, da

Editora Boitempo, desenha sugestivamente os traços mais característicos do que é o proletariado europeu hoje.

Feito este recorte mais analítico, vou procurar, então, nesta segunda parte de minha apresentação, desenhar as características principais, empiricamente falando, da classe trabalhadora hoje.

A primeira tendência que vem ocorrendo no mundo do trabalho hoje é uma redução do operariado manual, fabril, estável, típico da fase taylorista e fordista. Este proletariado tem se reduzido em escala mundial, ainda que de maneira obviamente diferenciada em função das particularidades de cada país, da sua inserção na divisão internacional do trabalho. O proletariado industrial brasileiro, por exemplo, entre os anos 60 e fins de 70, teve um crescimento enorme. O mesmo se deu na Coréia, para dar outro exemplo. Mas aqui estou me referindo aos últimos 20 anos, nos países centrais e particularmente na última década para os países de industrialização subordinada, como o Brasil. O ABC paulista tinha cerca de 240 mil operários metalúrgicos em 80, hoje tem pouco mais de 110, 120 mil. No mesmo período, Campinas tinha 70 mil metalúrgicos, hoje tem 37 mil operários estáveis. Vocês se lembram que no passado uma fábrica, como a Volkswagen, dizia que era importante porque tinha mais de 40 mil operários. Hoje tem menos que 20 mil, produzindo, entretanto, muito mais. Isto quer dizer que hoje é sinônimo de "proeza e vitalidade" do capital citar uma fábrica que produz muito, com cada vez menos operários.

Vocês poderiam dizer, então, que tem razão o André Gorz quando ele vaticinou o *fim do proletariado*. Porque, nesta linha de argumentação, poder-se-ia dizer que o que está diminuindo, tende a desaparecer. Mas, acontece que há uma segunda tendência, decisiva (que o próprio Górz percebeu, até porque Górz é um cientista social inteligente, mas que não soube tratar analiticamente). Essa segunda tendência, muito importante porque contradita a primeira, é *aquela marcada pelo enorme aumento do assalariamento e do proletariado precarizado em escala mundial*. Nas últimas décadas, paralelamente à redução dos empregos estáveis, aumentou em escala explosiva o número de trabalhadores, homens e mulheres, em regime de tempo parcial, em trabalhos assalariados temporários. Esta é uma forte manifestação deste novo segmento que compõe a classe trabalhadora hoje, ou a expressão desse *novo proletariado*.

Terceira tendência: tem-se o aumento expressivo do trabalho feminino no mundo do trabalho, tanto na indústria quanto especialmente no setor de serviços. A classe trabalhadora sempre foi tanto masculina quanto feminina. Só que a proporção está se alterando muito. Na Inglaterra, por exemplo, hoje é maior o número de mulheres que trabalham em relação ao número de homens que trabalham. Em vários países europeus, cerca de 40 e 50% ou mais da força de trabalho é feminina. Inclusive porque, quanto mais se ampliam os trabalhos *part-time*, mais a força de trabalho feminina preenche este universo.



Esta tendência tem desdobramentos decisivos. Não posso expor em detalhes esta temática, mas as questões complexas que disto decorrem são enormes. Primeiro a incorporação da mulher no mercado de trabalho é, por certo, um momento importante da emancipação *parcial* das mulheres, pois anteriormente este acesso era muito mais marcado pela presença masculina. Mas, e isso me parece central, o capital fez isso à sua maneira. E de que maneira fez o capital? O capital reconfigurou uma *nova divisão sexual do trabalho*. Nas áreas onde é maior a presença de *capital intensivo*, de maquinário mais avançado, predominam os homens. E nas áreas de maior *trabalho intensivo*, onde é maior ainda a exploração do trabalho manual, trabalham as mulheres. É isso que tem mostrado as pesquisas, por exemplo, da pesquisadora inglesa Anna Pollert. E quando não são as mulheres, são os negros, e quando não são os negros, são os imigrantes, e quando não são os imigrantes, são as crianças, ou todos estes juntos!

E se a classe trabalhadora é tanto masculina quanto feminina, o socialismo não será uma construção só da classe trabalhadora masculina. Os sindicatos classistas também não poderão ser sindicatos só de homens trabalhadores; a emancipação do gênero humano contra as formas de opressão do capital, que nós sabemos serem centrais, decisivas, são mesclados com outras formas de opressão. Além das formas de opressão de classe, dadas pelo sistema do capital, a opressão de gênero tem uma existência que é pré-capitalista, que permanece sob o capitalismo e que terá vida pós-capitalismo, *se esta forma de opressão não for radicalmente eliminada das relações entre os seres sociais, entre os homens e as mulheres*. A emancipação frente ao capital, assim como a emancipação do gênero, são momentos constitutivos do *processo de emancipação do gênero humano frente à todas as formas de opressão e dominação*. Ou, como a rebeldia dos negros contra o racismo dos brancos, a luta dos trabalhadores imigrantes contra o nacionalismo xenófobo, dos homossexuais contra a discriminação sexual, entre as tantas clivagens que oprimem o ser social hoje. Eu diria que para pensar a questão da emancipação humana e da *luta central contra o capital*, estes elementos que estou discorrendo são decisivos. São, portanto, múltiplas as lutas emancipatórias.

Claro que a classe trabalhadora sempre foi também feminina. Mas era predominantemente feminina em alguns setores produtivos, como no setor têxtil por exemplo. Hoje ela é predominantemente feminina em muitas áreas, em diversos setores e especialmente no trabalho *part-time*, que se amplia no mundo inteiro nos últimos anos. Até porque o capital percebeu que a mulher exerce atividades polivalentes, no trabalho doméstico e fora dele, no trabalho fora de casa, e esta polivalência do trabalho da mulher, o capital tem utilizado e explorado intensamente. O capital percebeu a polivalência feminina no trabalho produtivo e se utiliza e explora isso intensamente. Já explorava o trabalho feminino no espaço doméstico, na esfera da reprodução, ampliando a exploração para o espaço fabril e de serviços. Articular as ações *de classe* com as ações *de gênero* tornam-se ainda mais decisivas.

Quarta tendência: há uma enorme expansão dos assalariados médios, no setor bancário, turismo, supermercados, os chamados setores de serviço em geral. São os novos proletários, no sentido de presenciarem um assalariamento e uma degradação intensificada do trabalho, conforme falamos anteriormente.

Quinta tendência: há uma exclusão enorme dos jovens e dos “velhos” (no sentido dado pelo capital destrutivo). Os jovens são aqueles que terminam seus estudos, médios e superiores, e não têm espaço no mercado de trabalho. Os jovens europeus, os jovens norte-americanos e também os jovens brasileiros não têm mais o seu espaço no mercado de trabalho garantido. Na Europa, a única garantia é a certeza do desemprego. Algo que já caracteriza também o nosso mercado de trabalho. E os trabalhadores de 40 anos ou mais, considerados “velhos” pelo capital, uma vez desempregados, não voltam mais para o mercado de trabalho. Vão realizar trabalhos informais, trabalhos parciais, *part-time*, trabalho informal, etc. Imaginem as profissões que desapareceram: inspetor de qualidade, por exemplo, que desapareceu da fábrica. O indivíduo que era Inspetor de Qualidade há 25 anos, uma vez desempregado, será que ele vai voltar para outra fábrica com uma nova profissão ou será que a fábrica vai contratar um trabalhador jovem, formado sobre os “moldes” da polivalência e da multifuncionalidade, pagando muito menos do que ganhava aquele Inspetor de Qualidade? A resposta é evidente. Ele tragicamente será um novo integrante do monumental exército industrial de reserva.

Ao contrário, portanto, de se falar em fim do trabalho, parece evidente que o capital conseguiu, em escala mundial, ampliar as esferas de assalariamento e de exploração do trabalho, nas várias formas de precarização, subemprego, *part-time*, etc. O essencial do toyotismo, já dizia Satoshi Kamata, em seu livro *Japan in the Passing Lane* (Pantheon Books, Nova York, 1982), uma reportagem clássica sobre a Toyota, que ele caracterizou como “a fábrica do desespero”. O principal objetivo do toyotismo era reduzir o “desperdício”. De modo metafórico: se o trabalhador respirava, e enquanto respirava em alguns momentos, ele não produzia, urge *produzir respirando e respirar produzindo e nunca respirar não produzindo*. Se pudesse o trabalhador produzir sem respirar, o capital permitiria, *mas respirar sem produzir não*. E nisto a Toyota conseguiu reduzir em 33% o seu “tempo ocioso”, o seu “desperdício”.

É por isto que a indústria automobilística japonesa, em 1955, produzia um volume de automóveis irrisório frente a produção norte-americana (somente 69 mil unidades frente a 9,2 milhões nos Estados Unidos) e chegou 20 anos depois com uma produtividade superior à dos norte-americanos. Empurrou a produtividade para cima. Os capitalistas japoneses chamavam os capitalistas norte-americanos e diziam: vocês tem operários lentos, seu sistema de produção é lento, vocês tem que reaprender conosco. Até porque, diziam ainda os capitalistas japoneses, “nós aprendemos com vocês, o toyotismo não é uma criação original

japonesa, ele se inspirou no modelo norte-americano dos supermercados, na indústria têxtil, etc.

Então, o que se vê não é o fim do trabalho, mas é a retomada de níveis explosivos de exploração do trabalho, de *intensificação do tempo e do ritmo de trabalho*. Vale lembrar que a jornada pode até reduzir-se, enquanto o ritmo se intensifica. E é exatamente isso que vem ocorrendo em praticamente todas as partes: uma maior intensidade, uma maior exploração da força humana que trabalha. Na outra ponta do processo de trabalho, nas unidades produtivas *de ponta* — que são é evidente, minoritárias, quando se olha a *totalidade do trabalho* — têm-se, por certo, formas de trabalho mais “intelectualizado” (no sentido dado pelo capital), formas de trabalho imaterial. Tudo isso é, entretanto, muito diferente do que se falar em fim do trabalho. E é muito visível hoje a vigência do que o Marx chamou de *trabalho social combinado*. Ele dizia: “Não importa se é operário mais intelectualizado, se é um operário manual direto, se ele está no centro, no núcleo do processo ou se está mais na franja dele, o importante é que ele participa do processo da criação de valores, de *valorização do capital* e esta criação resulta de um trabalho coletivo, de um trabalho social combinado, conforme disse no *Capítulo VI (Inédito)*, que aqui cito de memória. E se ele está subsumido realmente ao capital, se participa diretamente do processo de valorização deste mesmo capital, então ele é um trabalho produtivo.

A classe trabalhadora, os “trabalhadores do mundo na virada do século”, são mais explorados, são mais fragmentados, são mais heterogêneos, são mais complexificados, também no que se refere a sua atividade produtiva: é um operário ou uma operária trabalhando em média com quatro, com cinco, ou mais máquinas. São desprovidos de direito, o seu trabalho é *desprovido de sentido*, em conformidade com o caráter destrutivo do capital, onde as relações metabólicas sob controle do capital degradam não só a natureza, levando o mundo à beira da catástrofe ambiental, mas precarizam também a força humana que trabalha, desempregando ou subempregando-a, além de intensificar os níveis de exploração.

Não podemos concordar, portanto, com a tese do fim do trabalho e muito menos com o fim da revolução do *trabalho*. A emancipação dos nossos dias é centralmente uma revolução no trabalho, *do* trabalho e *pelo* trabalho. Mas ela é um empreendimento societal mais difícil, uma vez que não é fácil resgatar o sentido de pertencimento de classe, que o capital e suas formas de dominação (incluindo a decisiva esfera da cultura) procuram mascarar e nublar.

Durante a vigência do taylorismo/fordismo, no século XX, os trabalhadores por certo não eram homogêneos; sempre houve homens trabalhadores, mulheres trabalhadoras, jovens trabalhadores, qualificados e não-qualificados, nacionais e imigrantes, etc., isto é, as múltiplas clivagens que marcam a classe trabalhadora. É evidente também que, no passado também já havia terceirização (em geral, os restaurantes eram terceirizados, a limpeza era terceirizada, o

transporte coletivo, etc.). Deu-se entretanto uma enorme intensificação deste processo que alterou sua qualidade, fazendo aumentar e intensificar em muito as clivagens anteriores.

Ao contrário do taylorismo e do fordismo (que, é bom lembrar, ainda é vigente em várias partes do mundo, ainda que de forma muitas vezes híbrida ou mesclada), no toyotismo, na sua versão japonesa, o trabalhador torna-se, como escrevi em *Adeus ao trabalho?*, um déspota de si próprio. Ele é instigado a se auto-recriminar e se punir, se a sua produção não atingir a chamada “qualidade total” (essa falácia mistificadora do capital). Ele trabalha num coletivo, em grupos ou células de produção, e se um trabalhador ou uma trabalhadora não comparece ao trabalho, serão cobrados pelos próprios membros que formam sua equipe. É assim no ideário do toyotismo. Tal como a lógica deste ideário é concebida, as resistências, as rebeldias, as recusas, são completamente recusadas, como atitudes contrárias “ao bom desempenho da empresa”. Isto levou a que um conhecido estudioso, Coriat, dissesse positivamente que o toyotismo exerce um envolvimento incitado. Contrapondo-me fortemente a isso, caracterizo este procedimento como o de um *envolvimento manipulado*. Trata-se de um momento efetivo do estranhamento do trabalho ou, se preferirem, da alienação do trabalho que é, entretanto, levada ao limite, interiorizada na “alma do trabalhador”, onde este só deve pensar na produtividade, na competitividade, como melhorar a produção da empresa, da sua “outra família”. Dou um exemplo elementar: quantos passos um trabalhador conseguiu reduzir para fazer o seu trabalho? Estes passos reduzidos, em uma hora, significam tantos passos num dia. Tantos passos num dia, significam tantos passos num mês. E tantos passos num mês, significam tantos passos num ano. Tantos passos num ano significam tantas peças produzidas a mais, *criando-se um círculo infernal da desefetivação e da desumanização no trabalho: é o trabalhador pensando para o capital*. Assim quer o toyotismo e suas formas assemelhadas.

E há ainda uma questão muito importante: o taylorismo e o fordismo tinham uma concepção muito linear, onde a Gerência Científica *elaborava* e o trabalhador manual *executava*. O toyotismo percebeu, entretanto, que o *saber intelectual* do trabalho é muito maior do que o fordismo e o taylorismo imaginavam, e que era preciso deixar que o *saber intelectual do trabalho florescesse* e fosse também ele apropriado pelo capital. O que Jean Marie Vincent, entre outros, denominou como a fase de vigência do *trabalho intelectual abstrato*. É, em nossa formulação, aquele momento em que o dispêndio de energia, para lembrar Marx, torna-se dispêndio de energia intelectual, que o capital toyotizado incentiva para dele também se apropriar, numa dimensão muito mais profunda do que o taylorismo e o fordismo fizeram. Somente por isso é que o capital deixa, durante um período da semana (em geral uma ou duas horas), os trabalhadores aparentemente “sem trabalhar”, discutindo nos Círculos de Controle da Qualidade. Porque são nestes momentos que as idéias de quem realiza a produção florescem — indo além dos padrões

dados pela Gerência Científica — e o capital toyotizado sabe se apropriar intensamente desta dimensão intelectual do trabalho que emerge no chão da fábrica e que o taylorismo/fordismo desprezava.

É evidente que, deste processo que se expande e se complexifica nos *setores de ponta do processo produtivo* (o que não pode ser em hipótese alguma hoje generalizado) resultam máquinas mais inteligentes, que por sua vez precisam de trabalhadores mais “qualificados”, mais aptos para operar com estas máquinas informatizadas. E, na processualidade desencadeada, novas máquinas mais inteligentes passam a produzir atividades anteriormente feitas pela atividade exclusivamente humana, desencadeando-se um processo de interação entre trabalho vivo diferenciado e trabalho morto mais informatizado. O que levou Habermas a dizer, em minha opinião erroneamente, que a ciência transformava-se em principal força produtiva, substituindo — e com isso eliminando — a relevância da teoria do valor-trabalho. Ao contrário, penso que há uma nova-forma de interação do trabalho vivo com o trabalho morto, há um processo *de tecnologização da ciência que*, entretanto, não pode eliminar o trabalho vivo, ainda que possa reduzi-lo, alterá-lo, fragmentá-lo. Mas a tragédia do capital é que ele não pode suprimir definitivamente o trabalho vivo, não podendo, portanto, eliminar a classe trabalhadora. Entender um pouco da conformação desta classe trabalhadora hoje, foi, então, o que aqui procuramos fazer.<sup>1</sup>

1. O que se encontra desenvolvido em *Os sentidos do trabalho (Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho)*, *op. cit.*