

**FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE  
SERGIPE - FANESE  
NÚCLEO DE PÓS-GRADUAÇÃO E EXTENSÃO – NPGE  
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO “LATO SENSU”  
ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS III**

**MARIA IRISDALVA MATOS ESTEVES**

**A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NA SOCIEDADE PÓS-  
MODERNA: uma revisão bibliográfica**

**Aracaju – SE  
2008**

**MARIA IRISDALVA MATOS ESTEVES**

**A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NA SOCIEDADE PÓS-  
MODERNA: uma revisão bibliográfica**

**Monografia apresentada ao Núcleo de  
Pós-Graduação e Extensão da  
FANESE, como requisito para  
obtenção do título de Especialista em  
Administração Estratégia de Pessoa III**

**Orientador:**

**Aracaju – SE  
2008**



Esteves, Maria Irisdalva Matos

Organização do trabalho na Sociedade pós-Moderna: uma revisão bibliográfica/ Maria Irisdalva Matos Esteves.

65 f.

Monografia (especialização) – Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe - FANESE, 2008.

Orientação: Gisela Varela

1. Organização do Trabalho.

CDU 000.000.0

**MARIA IRISDALVA MATOS ESTEVES**

**A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NA SOCIEDADE PÓS  
MODERNA: uma revisão bibliográfica**

**Monografia apresentada ao Núcleo de Pós-Graduação e Extensão –  
NPGE, da Faculdade de Administração de Negócios de Sergipe – FANESE,  
como requisito para a obtenção do título de Especialista em Gestão Estratégia  
de Pessoas**

---

**Nome completo do Orientador**

---

**Nome completo do Coordenador do Curso (se houver)**

---

**Nome completo do Aluno**

**Aprovado (a) com média: \_\_\_\_\_**

**Aracaju (SE), \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2008.**

## RESUMO

As reflexões deste estudo centram-se na análise da influencia da organização da produção na saúde daqueles que vivem do trabalho, na sociedade pós-moderna. Através de uma revisão bibliográfica do tema, foi elaborada uma contextualização histórica do trabalho; analisado a organização do trabalho através dos novos paradigmas da administração de pessoas; o trabalho na era moderna e na 'pós-modernidade; e as influencias da nova organização do trabalho na saúde do trabalhador. O estudo procurou enfocar como o trabalho, que foi criado através da atividade livre e de realização humana, passou a ser escravizado, alienado, explorado, e como na pós-modernidade está sendo precarizado e destruindo a saúde das pessoas.

**Palavras-chave:** Trabalho. Organização do trabalho. Precarização. Saúde do trabalhador.



## ABSTRACT

The reflections of this study focus on the analysis of the influence of the organisation of production on the health of those who live from work, in the post-modern society. Through a literature review of the subject, was drafting a historical contextualization of work; analyzed the organization of work through the new paradigms of the administration of people, the work in the modern era and the 'post-modernity, and the influences of the new organization of work in the health of the worker. The study sought to focus the work, which was created through the free activity and human achievement, has to be, alienated, exploited, as in post-modernity is precarizado and destroying the health of people

**Keywords:** Work. Organization of work. Precarização. Occupational health.

## SUMÁRIO

|                                                |    |
|------------------------------------------------|----|
| RESUMO .....                                   | 05 |
| ABSTRACT .....                                 | 06 |
| 1 INTRODUÇÃO.....                              | 08 |
| 2 O TRABALHO – Contextualização Histórica..... | 12 |
| 3 A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO.....               | 23 |
| 3.1 O Trabalho na Era Moderna .....            | 28 |
| 3.2 O Trabalho na Pós-Modernidade .....        | 33 |
| 4 A SAÚDE DO TRABALHADOR .....                 | 53 |
| 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....                   | 61 |
| REFERÊNCIAS .....                              | 63 |



## 1 INTRODUÇÃO

Parte-se do princípio de que o ser humano se constituiu pela sua evolução e esta se deu através das relações travadas entre o homem com seus semelhantes e o meio ambiente, o que levou ao seu desenvolvimento e à própria condição humana, e ainda que, esta evolução está sempre em processo para o seu aperfeiçoamento. Nestas condições se desenvolveu o trabalho e a ciência, esta como uma busca humana de compreender a natureza e superar entraves, criando técnicas que reduzissem os esforços físicos para a produção de bens que supra suas necessidades e sua reprodução enquanto espécie, superando obstáculos, doenças e relações. Assim, ao longo do tempo se desenvolveu a ciência nas diversas áreas, com ela a tecnologia, que reduz a necessidade de horas de trabalho para a produção de todos os bens que os humanos necessitam para ter uma vida digna e confortável, sem maiores esforços.

Porém, para Marx e Engels, em suas relações, o homem criou a propriedade privada destes meios de produção e do seu produto, se dividindo em classes sociais e só alguns passaram a usufruírem os benefícios dos avanços no desenvolvimento técnico de toda a sociedade e da produção social, vivendo em opulência enquanto a grande parte ainda vive em condições rudimentares e degradantes, o que tem levado a um grande mal estar na sociedade, a conflitos violentos com destruição e até à ameaça da extinção da espécie no planeta, criando um contraste entre o alto desenvolvimento tecnológico e o nível da vida humana global.

O fato é que vem crescendo a degradação da vida de grande parte da população mundial, seja através da inacessibilidade ao mercado formal de trabalho e aos meios mínimos de sobrevivência como alimentação, moradia digna, saneamento básico, atendimento à saúde e educação, entre outros; seja pela violência, destruição do meio ambiente, doenças infecciosas entre os pobres, cardiovasculares, degenerativas e de causas emocionais entre os mais abastados; o que gera uma contradição entre o desenvolvimento tecnológico e sua utilização. E apesar da dignidade humana se destacar ente um dos Princípios da Declaração



Universal dos Direitos Humanos e da Constituição brasileira, não se identifica uma preocupação real da sociedade contemporânea com a degradação da vida humana, parece que todos estão imersos em uma nuvem de subjetivismo e individualismo, preocupados com seus próprios problemas. Mas, segundo Fritjof Capra, este descompasso acontece porque ainda não se consegue perceber as relações entre todos, que o ser humano é indivisível da sua espécie e do seu meio, o que atinge um, ou ao meio ambiente, acaba por atingir a todos, que atitudes individualistas acabam sempre por levar à destruição, primeiro de outros seres, e depois, pelas interligações, retornam ao autor. Que os progressos da ciência devem ser utilizados a favor do humano em sua plenitude, sem exclusão, e sem degradação do meio em que este humano faz parte.

É que, as últimas invenções tecnológicas e a racionalização da produção permitiram um aumento vertiginoso da produtividade, reduzindo custos e aumentando lucros, em contrapartida a estes avanços, o que os indicadores sociais, os estudos dos especialistas e a nossa própria vivência nos mostra, é uma sociedade muito mais degradada: pobre, doente e infeliz.

A descoberta da produtividade no final do século IX e início do século XX, onde através das ciências organizativas e da tecnologia se pode produzir muito mais bens e serviços com um mesmo trabalho, para Domenico De Masi, gerou a perspectiva de uma produção totalmente automatizada e informatizada, onde todos os bens e serviços seriam produzidos sem a utilização direta do trabalho humano. Esta perspectiva poderia livrar definitivamente o homem da miséria, da fadiga e da dor, e por fim, se ter uma vida de deleites, a vida sonhada por Aristóteles.

Mas, apesar de hoje, com a modernização tecnológica que levou a uma verdadeira revolução técnico-científica no campo da microeletrônica, informática e biotecnologia, que propiciou a robotização do trabalho, e já termos grande parte dos objetos que nos servem produzidos por máquinas, que realizam as tarefas físicas e intelectuais complexas e numerosas; e um aperfeiçoamento das ciências organizativas, desenvolvendo uma organização do trabalho pós-moderna, com base na gestão participativa, na valorização das pessoas e uso de sua criatividade; o que vemos é a intensificação da miséria e do sofrimento humano. O que nos leva a indagar onde estará o problema? Qual o porquê do agravamento das condições de vida do trabalhador sob a nova reengenharia do trabalho?.



O trabalho foi por muito tempo algo considerado indigno para as pessoas livres, devido ao emprego do trabalho escravo, o que perdurou até o início da industrialização, quando por necessidade de mão-de-obra, foi criada toda uma ideologia para valorizar o trabalho e este passou a ser não só apenas o principal meio de ganhar a vida, mas a base para a identidade social das pessoas.

E durante toda a era moderna foi expandida a valorização do trabalho, principalmente o assalariado, com carteira assinada e uma variedade de direitos assegurados, principalmente o próprio emprego.

Este sistema foi bastante expandido nas economias centrais e havia toda uma expectativa que era só questão de tempo e englobaria todos os países periféricos.

Mas o sistema econômico dominante entrou em crise, assim como a maioria dos países de modelo alternativo, com economia planificada e que tinha como prioridade o bem-estar social e o pleno emprego, teve seu sistema desestruturado. O resultado foi a taxa de emprego cair, assim como os direitos sociais passaram a ser um a um retirados, se dando a precarização do trabalho. Passou a crescer o número dos excluídos, sem emprego, sem renda, sem dignidade. Pois já não possuem os meios para a sua manutenção e nem a de seus familiares.

Quanto às pessoas que permaneceram no mercado no mercado de trabalho, o que se percebe é que estão estressadas, sobrecarregadas, infelizes e principalmente adoecendo, tanto das doenças ligadas diretamente às novas tecnologias, como as LER/DOR, também tem crescido a depressão e um número de síndromes ligadas ao mundo do trabalho, o qual, para Djours (2007), tem sido marcado, na sociedade atual, pelo sofrimento.

Neste estudo, que é um trabalho de conclusão do curso de pós-graduação em Administração Estratégica de Pessoas, procuraremos analisar o mundo do trabalho contemporâneo, tendo como foco a organização do trabalho e a relação desta com a saúde do trabalhador, numa contextualização bibliográfica, buscando investigar como os novos paradigmas da administração de pessoas, com base no gerenciamento participativo, na criatividade, no trabalho em equipe, nos círculos de qualidade etc, enfim, em políticas que a princípio atenderiam aos interesses dos trabalhadores; têm contribuído para gerar este quadro de aprofundamento das desigualdades e criar um clima de infelicidade no mundo do trabalho, gerando estresse e aumentando as doenças ligadas ao trabalho.

No primeiro capítulo, O Trabalho, procuramos fazer uma contextualização histórica do trabalho. O segundo capítulo é sobre a Organização do Trabalho, onde analisaremos os novos paradigmas da administração de pessoas e mais dois sub-temas: O Trabalho na Era Moderna e O Trabalho na Pós-modernidade. O terceiro capítulo é sobre a Saúde do Trabalhador. Em seguida fazemos as nossas Considerações Finais.

O trabalho foi realizado através de uma pesquisa bibliográfica do tema , em livros, artigos, Internet, como também, pesquisa de dados em enciclopédias e publicações oficiais. O estudo foi amparado na observação direta da própria vivência, no Tribunal Regional do Trabalho, onde se é servidora, como também, pela convivência com lideranças sindicais, na atuação política. Em função da pouca disponibilidade de tempo, não foi feita uma pesquisa de campo, restringindo o trabalho a uma pesquisa bibliográfica exploratória, com enfoque descritivo.

Este estudo não é conclusivo sobre o tema, são reflexões iniciais que devem ser aprofundadas e melhor elaboradas.



## 2 O TRABALHO

O homem, desde os primórdios, sempre esteve organizado para enfrentar as adversidades da natureza e lutar por sua sobrevivência. Destacando-se dos outros animais quando utilizou ferramentas para adquirir estes meios e depois para produzi-los, deixando de ser um simples coletor, totalmente dependente do que a natureza lhe oferecia pronto, para ser um produtor e acumulador de riquezas, fruto de seu próprio trabalho. Assim, o homem inventou o trabalho, e segundo Frederico Engels, em *O Papel do Trabalho na Transformação do Macaco em Homem*, este foi determinante na criação do próprio homem. Para ele, o trabalho não só produz todas as riquezas, mas: “É a condição básica e fundamental de toda a vida humana. E em tal grau que, até certo ponto, podemos afirmar que o trabalho criou o próprio homem” (ENGELS, 1876)

Pois na sua busca pela sobrevivência, entre todos os animais, aqueles que se distinguiram dos demais inventando ferramentas para adquirir seus meios de vida, passaram por um processo de “hominização”, tornando-se seres distintos dos demais, pois ao fabricar e utilizar estes instrumentos, usou as mãos, desenvolveu o cérebro e posteriormente articulou a fala, tudo em um processo interligado.

Mas este processo não se deu de forma individual, pois o homem é um animal eminentemente social, esta também foi e é uma condição indispensável a sua existência enquanto ser humano

E este ser social, na busca de aperfeiçoar os seus meios de subsistência, e garantir meios de sobrevivência de forma mais amena, ou até mesmo por esgotamento dos recursos usuais; criou sempre novos instrumentos, novas formas de viver, que acabam sempre por transformar o próprio homem e todas as suas relações sociais, seus valores, seus sentimentos etc, todas as vezes que ocorrem mudanças significativas em sua forma de produzir e no produto de seu trabalho.

Assim, muitas sociedades passaram por vários estágios, principalmente as ocidentais, que em sua longa história acabaram por construir a sociedade pós-moderna atual.

[...], esse longo caminho do homem, que conduziu às atuais civilizações progressistas, sempre enfocou oito objetivos, correspondentes à libertação de outras escravidões: a miséria, a fadiga, a ignorância, a tradição, o autoritarismo, a dor, a feiúra e, no final das contas, a morte. (DE MASI, 2006, p. 69)



Durante toda a escalada destas sociedades através dos séculos, o homem desenvolveu, junto com as modificações de seus instrumentos, diversas formas de trabalho, como também complexas organizações sociais. Porém, este processo não tem se dado sem enormes contradições e lutas avassaladoras entre grupos e indivíduos. Primeiro as guerras por apropriações de recursos naturais escassos, depois, a partir do momento em que o homem, através do desenvolvimento da técnica passou a produzir mais que o necessário à sobrevivência de cada um, este excedente acumulado passou a ser fator de diferenciação entre aqueles que dele se apropriaram e os demais, transformando a história do homem em uma luta de classes, como Marx (2001) escreveu no Manifesto comunista, em 1848:

A história de toda a sociedade até nossos dias é a história da luta de classes. Homem livre e escravo, patrício e plebeu, senhor e servo, mestre e oficial, em suma, opressores e oprimidos sempre estiveram em constante oposição; empenhados numa luta sem trégua, ora velada, ora aberta, luta que a cada etapa conduziu a uma transformação revolucionária de toda a sociedade ou ao aniquilamento das duas classes em confronto. (MARX, 2001, p. 23-24)

Segundo Friedrich Engels, em *A Origem da Família, da Propriedade Privada e do Estado*, dentro do primitivo estado selvagem já podemos identificar três fases de evolução, da coleta de frutos e raízes ao emprego de peixes e uso do fogo, o que lhe permitiu se espalhar pelas margens dos rios e dos mares. “Com esta nova alimentação, porém, os homens fizeram-se independentes do clima e da localidade; seguindo o curso dos rios e as costas dos mares, puderam, ainda em estado selvagem, espalhar-se sobre a maior parte da superfície da terra.” (ENGELS, 2005, p.22).

Com a invenção do arco e da flecha, inaugurou uma fase superior, quando pode se fixar em residências e aldeias. Já a domesticação e a criação de animais, junto com o cultivo das plantas, inaugurou um novo estágio, a Barbárie, que iniciou sua fase superior quando o homem aprendeu a fundir o minério de ferro “e passa à fase da civilização com a invenção da escrita alfabética e seu emprego para registros literários.” (ENGELS, 2005, p. 26). Foi nesta fase da barbárie que se deram as principais transformações econômicas e sociais que institui a desigualdade entre os homens e que perdura até nossos dias. “A ela pertence os



gregos da época heróica, as tribos ítalas de pouco antes da fundação de Roma, os germanos de Tácito, os normandos dos tempos dos vikings.” (op. cit., p. 27)

Nesta fase, pela utilização de ferramentas com o emprego do ferro, há um grande salto de produtividade na agricultura, principalmente pelo uso do arado de ferro para cultivar as terras. Também a pá foi inventada e o machado de ferro, que permitiu derrubar os bosques e sua transformação em pastagens e terras cultivadas. Este salto permitiu um aumento da população e sua concentração em pequenas áreas.

Nos poemas homéricos, principalmente na *Ilíada*, encontramos a época mais florescente da fase superior da barbárie. A principal herança que os gregos levaram da barbárie para a civilização é constituída dos instrumentos de ferro aperfeiçoados, dos foles de forja, do moinho a mão, da roda de olaria, da preparação do azeite e o vinho, do trabalho de metais elevado à categoria de arte, de carretas e carros de guerra, da construção de barcos com pranchas e vigas, dos princípios de arquitetura como arte, das cidades amuralhadas com torres e ameias, das epopéias homéricas e de toda a mitologia. (ENGELS, 2005, p.27).

E a utilização destes instrumentos para a criação de gado e na agricultura, assim como na elaboração dos metais e na arte do tecido, propiciou o acúmulo de riqueza nunca antes visto, fazendo surgir relações sociais inteiramente novas, como a propriedade privada, a escravidão, o casamento monogâmico, o patriarcado, as classes sociais, e por fim, o próprio Estado.

Pois, ainda segundo Engels, a escravidão surgiu da necessidade de pessoas para ajudar na criação dos rebanhos, e os prisioneiros de guerra puderam ser utilizados para este fim. Assim como, o casamento monogâmico e o patriarcado foram criados para garantir a hereditariedade desta riqueza e o Estado para assegurá-la a seus detentores.

Enquanto os instrumentos de produção não permitiam a acumulação de riquezas, tudo que era produzido servia para o consumo imediato, esta produção era distribuída igualmente para todos, e não havia diferenciação entre os homens.

Em todos os estágios anteriores da sociedade, a produção era essencialmente coletiva e o consumo se realizava, também, sob o regime de distribuição direta dos produtos, no seio de pequenas ou grandes coletividades comunistas. Essa produção coletiva era levada a cabo dentro dos mais estreitos limites, mas ao mesmo tempo os produtores eram senhores de seu processo de produção e de seus produtos. Sabiam o que era feito do produto: consumiam-no, ele não saía de suas mãos. E,



enquanto a produção se realizou sobre essa base, não pode sobrepor-se aos produtores, nem fazer surgir diante deles o espectro de poderes estranhos, como sucede, regular e inevitavelmente na civilização. (ENGELS, 2005, p.196)

Mas, segundo o autor, lentamente a divisão do trabalho foi se introduzindo e acabou por sobrepor a apropriação individual à produção e apropriação coletiva. Com a apropriação individual foi criada a troca entre os indivíduos, e passo a passo a produção mercantil passou a predominar, e o produto deixa de ser destinado para o consumo pessoal e vai para o mercado, seu objetivo passa a ser a troca. Com ela, foi criado o dinheiro e o comerciante, o intermediário. O produto se separa de seu produtor, que agora já não sabe de seu destino, e são tantas as engrenagens criadas, que ele próprio acaba por se tornar uma mercadoria.

Vimos como, numa fase bastante primitiva do desenvolvimento da produção, a força de trabalho do homem se tornou apta para produzir consideravelmente mais do que era preciso para a manutenção do produtor, e como essa fase de desenvolvimento é, no essencial, a mesma em que nasceram a divisão do trabalho e a troca entre indivíduos. Não se demorou muito a descobrir a grande 'verdade' de que também o homem podia servir de mercadoria, de que a força de trabalho do homem podia chegar a ser objeto de troca e consumo, desde que o homem se transformasse em escravo. Mas os homens tinham descoberto a troca e começaram logo a ser trocados, eles próprios. O ativo se transformava em passivo, independente da vontade humana. (op. cit, p. 198)

E assim, com o emprego do trabalho escravo, o trabalho acabou se degradando. Na Grécia antiga, que utilizava o regime de escravidão, o trabalho prático era abominado pelas pessoas livres, que preferiam se dedicar à produção de idéias, à contemplação e aos esportes. Em Roma, na mesma época, os que podiam escolher, se dedicavam à política, ao direito e à arte da guerra. Estes povos deixavam o trabalho prático aos cuidados dos estrangeiros, dos escravos e das mulheres, que eram também consideradas, naquelas sociedades, seres inferiores.

Quase tudo o que havia para fazer na vida cotidiana, na Grécia como em Roma, era confiado aos cuidados dos metecos e ao esforço dos escravos. Os metecos eram estrangeiros livres, residentes na cidade, com poucas limitações políticas e a possibilidade (fundamental na sociedade helênica) de fruir do ensino e dos espetáculos. A indústria têxtil, a preparação do couro e das peles, a fabricação da cerâmica, a metalurgia, os bancos e o comércio, muitas artes liberais – do médico ao artista e orador – eram monopólio dos metecos residentes em



Atenas na época de Péricles. Metecos famosíssimos foram os pintores Zêuxis, Polignoto e Parrásio, o médico Hipócrates, o orador Lísias e o historiador Heródoto. (DE MAIS, 2006, p.79-80)

Já os escravos trabalhavam, fora das cidades: nos campos, nas minas e nas atividades portuárias; dentro destas: como domésticos nas casas, e em muitos serviços públicos.

Na casa, os escravos cuidavam da portaria, da cozinha, da moagem de grãos, da limpeza, da tecelagem e tomavam conta das crianças. Na cidade trabalhavam em limpeza e ordem públicas, mas também em repartições administrativas e na casa da moeda.(op. cit.)

Para Engels, quando a escravidão deixou de ser compensadora e acabou por desaparecer como regime social, tinha tornado o trabalho produtivo “ignóbil para os homens livres” pois para o homem antigo era mais desonroso trabalhar para ganhar a vida que viver de pilhagem. Assim, na Idade Média, encontraram a saída através do trabalho servil, prendendo o trabalhador à terra, completamente submisso ao senhor feudal, que não deixa de ser um novo tipo de escravidão.

Com a escravidão, que atingiu o seu mais alto grau de desenvolvimento sob a civilização, veio a primeira grande cisão da sociedade em uma classe que explorava e outra que era explorada. Esta cisão manteve-se através de todo o período civilizado. A escravidão é a primeira forma de exploração, a forma típica da antiguidade; sucedem-na servidão na Idade Média e o trabalho assalariado nos tempos modernos: São as três formas de avassalamento que caracterizam as três grandes épocas da civilização. A civilização faz-se sempre acompanhada da escravidão – a princípio franca, depois mais ou menos disfarçada, (ENGELS, 2005, p. 198)

Com a separação do produto do trabalho de seu produtor, o trabalho foi alienando. E com as sucessivas formas de exploração, através do trabalho forçado, do trabalho servil e do trabalho assalariado, o trabalho deixou de atender aos interesses diretos de seu produtor, e passou a servir para acumular riquezas para alguns, deixando de ser uma atividade livre, a realização do próprio homem, para se voltar contra ele e se tornar um martírio. Nos Manuscritos econômico-filosóficos de 1844, Marx explica em que consiste o trabalho alienado:

Em primeiro lugar, o trabalho é exterior ao trabalhador, ou seja, não pertence à sua característica; portanto ele não se afirma no trabalho, mas nega-se a si mesmo, não se sente bem, mas infeliz, não desenvolve livremente as energias físicas e mentais, mas esgota-se fisicamente e arruína o espírito. Por conseguinte o trabalhador só se sente em si fora do trabalho, enquanto no trabalho se sente fora de si. Assim seu trabalho não é voluntário, mas imposto, é trabalho forçado. Não constitui a satisfação de uma necessidade, mas apenas um meio de satisfazer outras necessidades. O trabalho externo, o trabalho em que o homem se aliena, é um trabalho de sacrifício de si mesmo, de martírio. (MARX, 2004, p.114)

Com o trabalho alienado, quanto mais o trabalhador produz, mas ele se arruína, pois com o produto de seu trabalho ele está enriquecendo outro, aumentando seu poder e sua glória que cada vez mais se volta contra o próprio trabalhador. E, para Marx, este trabalhador cada vez mais se sente diminuído diante do mundo, diante das coisas que produz e até perante si mesmo, pois não se reconhece senhor do que faz, a atividade passa a ser sofrimento, passividade, impotência, que esgota sua energia física e mental, tudo se torna estranho e hostil para ele. E se relaciona com o produto do seu trabalho, assim como com sua atividade, “como a um objeto estranho que o domina”, e “como alguma coisa estranha, que não lhe pertence”. Esta passa a ser sua relação com o mundo exterior e todas as outras coisas.

Se o produto do trabalho não pertence ao trabalhador, se a ele se contrapõe como poder estranho, isto só é possível porque o produto do trabalho pertence a outro homem distinto do trabalhador. Se a sua atividade constitui para ele um martírio, tem de ser fonte de deleite e de prazer para outro. Só o homem, e não os deuses ou a natureza, é que pode ser este poder estranho sobre os homens. (op. cit., p.119)

E que esta relação de estranheza, diante de si mesmo, só se concretiza perante a sua relação com os outros homens.

Se ele se relaciona com o produto do trabalho, com o seu trabalho objetivado, como com um objeto estranho, hostil, poderoso, independente, relaciona-se com ele de tal forma que outro homem estranho, inimigo, mais poderoso e independente, seja o senhor deste objeto. Se ele se relaciona com a própria atividade como com uma atividade não-livre, então se relaciona assim como com a atividade com o serviço, sob o domínio, a repressão e o mando de outro homem. (op. cit.)



Com a exploração do homem através do trabalho, este passou a ser visto como algo degradante, ocupação de seres inferiores, e durante muitos séculos, em toda a Antiguidade e a Idade Média, só trabalhava quem não tinha alternativa, pois o trabalho prático era considerado uma atividade indigna pelas classes dominantes, e havia apologia ao não trabalho, que chegou a ser considerado como castigo divino pela Igreja Cristã, por isto, nestas épocas históricas, predominou o trabalho escravo e o servil, respectivamente. Mas, com o surgimento da indústria na era moderna, e a crescente necessidade de mão-de-obra, o trabalho foi redimido, houve toda uma campanha para valorizá-lo.

Com o surgimento da burguesia e da necessidade de trabalhadores livres para a venda da força de trabalho buscou-se apresentar o trabalho, em especial o assalariado, como positivo; cunhou-se expressões como 'o trabalho dignifica o homem', 'quem não trabalha é vagabundo', 'quem não trabalha deve ir pra cadeia'. Interessante é que na Suécia até 1885 havia uma lei, segundo a qual quem não estivesse trabalhando deveria ser conduzido à prisão. (VALADARES, 2001, p. 238)

E a atividade profissional passou a ser determinante na vida das pessoas, dizendo de "seu estilo, prestígio e do papel social" que cada uma vai ocupar, pois, segundo De Masi, em cada época, um tipo de organização se faz predominante, e na era Moderna, os valores das fábricas acabaram por imprimir todo o modo de vida da sociedade.

Na sociedade industrial foi a fábrica que ditou a lei: nos seus horários e métodos, na sua racionalidade, exigências e princípios são inspiradas e deles induzidas não só as atividades do trabalho mas também as cidades, escolas, diversões, o tempo livre e a família – em suma, a vida inteira, social e individual. (DE MASI, 2006, p. 53)

Assim, sob a sociedade industrial, o trabalho foi valorizado e transformado em uma ideologia em si, "numa categoria hegemônica, capaz de imprimir toda a vida do indivíduo, do nascimento à morte" (op cit)

Mas, segundo o autor, hoje, na sociedade pós-moderna, com as máquinas à nossa disposição e uma expectativa de vida que supera os 70 anos, o trabalho já não assume tanto tempo de nossa vida, só um décimo dela, por isto não faz mais sentido ser o centro de nossa existência, como antes, quando a expectativa de vida era de 40 anos e ele ocupava a metade do tempo de vida de um indivíduo,

daí a importância que tinha a atividade profissional na determinação do papel social de cada um. Mas hoje, precisamos encontrar um outro sentido para a vida.

Trata-se de reavaliar a dimensão ociosa da existência: aquelas 200 mil ou 300 mil horas – a maior parte de nossa vida – durante as quais acontecem coisas belíssimas – nascimentos, encontros amorosos, férias, aperfeiçoamento cultural, introspecção, convívio, loges, fugas e retornos – que não conseguimos saborear por estarem envenenadas pelos complexos de culpa e pela obsessão do trabalho. (op cit, p. 54)

O autor só entende ainda esta obsessão pelo trabalho porque a organização social atual faz com que as pessoas dependam do trabalho para obter uma retribuição. “Isto é, o direito de viver de um modo decente e independente, ter uma casa e filhos, ser bem aceito no convívio social” (op. cit., p. 12). Mas que apenas cerca de um sexto da população mundial trabalha recebendo remuneração. Em consequência, estas pessoas são mais garantidas e respeitadas do que as outras que não podem ostentar uma profissão. Mas, para o autor, assim como, antes da indústria as pessoas que se destacavam, não dependiam do trabalho para ter uma identidade e respeito, o valor trabalho pode voltar a ser abolido, e que só vale à pena o trabalho criativo, todo o restante tem que ser executado pelas máquinas e a renda deve ser distribuída para todos, pois ao homem cabe o deleite da vida..

Por milhares de anos, até o advento da indústria, os que ocupavam o alto da pirâmide social – os aristocratas, os proprietários de terras, os intelectuais – na verdade não trabalhavam. Não era do trabalho que obtinham riqueza e prestígio, mas do nome da família, da proteção às artes e letras e de rendas hoje, entretanto, um empresário, um administrador ou diretor geral trabalham mais horas que um operário ou empregado. Em suma, antigamente, quanto mais rica, menos a pessoa trabalhava, podendo dedicar-se à família e aos amigos; hoje, entretanto, quanto mais rico, mais o homem trabalha, descuidando-se de si e dos outros. O trabalho passou de castigo a privilégio. (op cit, p. 13)

Mas, para autores como Álvaro Gomes, o trabalho pode sim ser uma fonte de prazer, desde que seja em uma situação ideal.

O trabalho deve significar para o indivíduo uma fonte de prazer e satisfação pessoal, além da garantia de renda e acesso à manutenção de consumo, sobrevivência, sensação de integração, apoio e engajamento sociais. Trabalhar, portanto,



numa situação ideal, significa uma das mais importantes realizações do ser humano. (GOMES, 2001, p. 109)

O que De Masi nos coloca, é que o problema não está mais na produção, e sim na distribuição, que com as máquinas e a nova organização do trabalho, não há vagas para todos, que deve ser reduzida a jornada de trabalho para criar mais postos de trabalho e inseridas mais pessoas, como também, todo o terceiro mundo deve ser inserido no mercado consumidor, requerendo mais produção, conseqüentemente mais postos de trabalho. Mas para ele a questão principal está no parâmetro da distribuição da renda que ainda é pela ocupação.

Este critério para ele, é o que mais está afetando a sociedade atual. Existe um número reduzido de pessoas trabalhando demais, passando muito tempo no trabalho, além da jornada, fazendo hora extra, ou apenas porque são pressionados pela cultura organizacional a permanecer o maior tempo possível na organização, mesmo que não haja o que fazer, prejudicando sua vida familiar e social. Por outro lado cresce um número daqueles que não conseguem uma colocação. Estes que trabalham além da conta, geralmente também recebem altos salários que não têm como gastar, enquanto os excluídos ficam no desespero.

Há quinze anos, a relação entre os salários mais baixos e os mais altos pagos nos Estados Unidos era de um para 41: hoje, é de um para duzentos. O presidente do Travellers Group ganha 413 bilhões de libras por ano (mais de um bilhão por dia!); o presidente da Coca Cola ganha 201 bilhões. No entanto, no mesmo país, o mais poderoso do mundo, 30 bilhões de cidadãos vivem abaixo do limite de pobreza, sete milhões estão reduzidos a mendigos sem moradia fixa e 1,7 milhão estão encarcerados. (DE MAIS, 2006, p. 15)

Mas as empresas falam em flexibilidade, mas só para poder demitir sem encargos, pois resistem em reduzir a jornada de trabalho sem redução de salário, não querem dividir os ganhos de produtividade com os trabalhadores.

Assim tanto a distribuição da renda quanto a valorização das pessoas não deve ser mais com base na ocupação ou na propriedade, mas sim nas necessidades reais das pessoas, afinal sempre vai haver alguém que nunca vai se adaptar ao trabalho, e estas pessoas não podem mais morrer de inanição, perante uma sociedade com tamanha capacidade produtiva. Até porque se chegássemos ao nível tecnológico em que só necessitasse de uma única pessoa para apertar um



botão e todas as coisas serem produzidas, não tem cabimento só esta pessoa usufruir do produto e todas as demais ficarem a míngua.

A grande revolução mental requerida do homem pós-moderno, que deve se traduzir numa nova organização,...para concentrar os seus esforços na realização de um grande pacto social, indispensável para redistribuir o trabalho, a riqueza, o saber e o poder, para criar um sistema cooperativo internacional, capaz de assegurar a todos uma vida mais longa e de melhor qualidade. (op. cit., p. 327)

Mas para Christophe Djours, em seu trabalho, *A Banalização da Injustiça Social*, não se pode dizer que o trabalho está acabando, ou mesmo que os trabalhos penosos, perigosos estejam sendo feitos pelas máquinas, o que vem ocorrendo é um deslocamento do trabalho:

- . Pois onde há redução de pessoas, o trabalho tem aumentado para aqueles que continuam trabalhando, tanto na intensidade, como na carga horária que muito tem esticado;

- . Os postos de trabalho têm se deslocado geograficamente para onde possa remunerar mal, como os países do sul e do extremo oriente;

- . Também tem se deslocado "para o interior": trabalhos terceirizados, precários, ilegais, clandestino, biscate e até trabalho não pago.

O trabalho não está mais seguro, pois tem aumentado os acidentes fatais no trabalho, especificamente na construção civil, como também com os produtos perigosos.

O autor também considera que ainda não existe nada que posso substituir o trabalho como mediador "do ego no campo social", e que o mundo do trabalho atual está marcado pelo sofrimento.

Para quem não é possuidor de riquezas, o trabalho é o único meio legal de ganhar a vida e até de ascensão social, fora o casamento com pessoas ricas ou uma adoção, mas é através de sua profissão, de suas atividades, que se constitui a identidade e a valorização social das pessoas na atualidade.

Mas hoje em dia, um dos termos mais ouvidos é: *stress*, termo que até bem pouco tempo não fazia parte de nossa vida cotidiana. Ele sintetiza toda a angústia que as pessoas estão sentindo nesta sociedade contemporânea, com toda uma pressão e insegurança no mundo trabalho e que influencia nas outras relações, levando ao desenvolvimento de um grande número de doenças decorrentes desta



vida estressada, além da depressão, que já é uma doença, e da infelicidade, que também faz com que as pessoas adoçam.

### 3. A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

A Administração de Empresas é a ciência que gere a organização do trabalho. Peter Ducker, em um artigo intitulado Os Novos Paradigmas da Administração, publicado originalmente na revista Fobes de 05/10/1998, traça a história do desenvolvimento desta ciência e sua aplicação, assim como faz uma análise dos paradigmas que no seu ponto de vista necessitam ser atualizados.

Para o ator, as premissas que norteiam as ciências sociais estão em mudança continua, pois as políticas que elas orientam não perduram por mais de 20 ou 30 anos. Mas a maioria dos pressupostos básicos referentes às empresas, aos negócios e à tecnologia, datam de 50 anos e estão completamente desatualizados. Como são as premissas que orientam a prática, se eles estão erradas, tudo o mais estará, pois são eles que determinam o certo ou errado, ou que deve ser considerado ou o que deve ser deixado de lado. E neste ensaio, que resumimos, ele analisa sete premissas da administração que as considera desatualizadas desde os anos 80, mostrando como cada uma está superada em frente à nova realidade. São elas:

- a) Existe apenas uma maneira certa de organizar uma empresa;
- b) Os princípios da organização se aplicam apenas às organizações empresariais;
- c) Existe uma única maneira correta de administrar pessoas. Primeiro o correto era o controle de cima para baixo, a centralização. Depois a descentralização. Agora a equipe de trabalho é considerada o ideal;
- d) Mercados, tecnologias e finalidades são fixos e raramente se superpõem, ou seja, cada indústria possui uma tecnologia específica e um mercado específico;
- e) O âmbito da administração se restringe aos ativos e funcionários de uma organização;
- f) O trabalho da administração é “gerir a empresa” e não centrar sua atenção no que ocorre fora da empresa. Ou seja, o foco da administração é interno, não externo
- g) As fronteiras nacionais definem o ambiente da empresa e da sua administração.



Atualmente a administração é vista como administração de empresas, mas, até a década de 30, a administração de empresas era vista como subdivisão da administração geral e Frederick Winslow Taylor (1856-1915) e Chester Bernard são pensadores representantes desta corrente.

A primeira aplicação consciente e sistemática dos princípios da administração foi utilizada em 1901, por Elihu Root, secretário de guerra do governo Roosevelt, na reorganização do Exército dos Estados Unidos. E o primeiro congresso de administração foi em Praga, em 1922, organizado por dois estadistas, um americano e um checo.

A identificação da administração com administração de empresas se deu a partir da grande depressão, como as empresas ficaram com a imagem depreciada, a administração pública passou a ser uma disciplina separada, com departamentos próprios nas Universidades.

Após a segunda guerra, as empresas voltaram a ser bem vistas e o campo da administração se ampliou para as organizações sem fim lucrativos e para as igrejas, e apesar da administração de empresas ser apenas um ramo da administração, hoje existe uma identificação destes dois termos, mesmo com o recuo da participação das empresas na ocupação das pessoas, que tendem para o setor de organizações sem fim lucrativos, profissionais liberais, saúde e educação.

Com o surgimento de grandes organizações particulares e públicas, no século XIX, veio a necessidade de uma estruturação destas. E desde esta época existe a premissa de que existe um único jeito correto de se administrar uma organização, premissa que ainda é considerada atualmente.

Os primeiros estudos sobre estrutura organizacional foram elaborados por teóricos praticantes, como Henri Fayol, francês, que foi o precursor, por volta da virada do século, e desenvolveu uma estrutura administrativa altamente centralizada, o que foi acompanhado pelos americanos John D. Rockefeller pai, J. P. Morgan e, especialmente, Andrew Carnegie.

Porém esta estrutura se mostrou inadequada no período da Primeira Guerra Mundial, pois havia necessidade de administrar uma organização gigantesca de milhares de soldados e uma economia toda voltada para a guerra. Os teóricos então se empenharam em desenvolver uma estrutura formal que funcionasse para estruturas enormes, que transferisse o poder de decisão para escalões mais baixos da organização. Assim, foi desenvolvida a descentralização, logo após a guerra, por



Pierre S. Du Pont (1870-1954) e depois Alfred Sloan (1875-1966), que logo passou a ser considerada como a única forma certa de se administrar.

Já atualmente é a equipe de trabalho que é considerada como a única forma correta para todos os tipos de organização.

Para o autor, não existe um único jeito certo de administrar uma organização, que é apenas “uma ferramenta de tornar as pessoas produtivas quando trabalham em conjunto”. Cada situação requer uma forma de organizar.

A equipe de trabalho funciona muito bem em equipes de desenvolvimento de ciências básicas, de médicos, setor de manufatura, financeiro, de marketing e equipes de patentes. Já em momentos de crises, o que funciona mesmo é o comando.

Mas há princípios organizacionais que são universais, como a transparência. Pois as pessoas precisam conhecer e compreender a estrutura organizacional em que vão trabalhar.

Uma mesma organização pode ter várias formas de administração, depende da necessidade, do tipo de trabalho. Em momentos de crise uma organização precisa de um chefe com autoridade para assumir o comando e não haver dúvida a quem todos devem seguir.

Todos os indivíduos devem aprender a trabalhar em diferentes estruturas organizacionais. Podem trabalhar em equipe no desempenho de algumas tarefas, já em outras, em uma estrutura de controle hierárquico.

Atualmente a organização vista como politicamente correta é a equipe de trabalho, mas existe a premissa de que existe apenas um tipo de equipe correta, a “banda de jazz”, em que cada participante faz o que sabe fazer e juntos sai um trabalho de excelente qualidade.

Mas existem outros tipos de equipes diferentes, cada uma com sua área de aplicação.

Como exemplo que se pode citar, são as lojas de departamento, que é o mais antigo, onde cada seção se especializa em um tipo de trabalho e raramente um membro de uma equipe desempenha o trabalho de uma outra. A vantagem é a especialização, a desvantagem é a rigidez e limitação de cada um em seu próprio setor sem ter visão do todo.

Um outro tipo é a forma de organização na alta direção das grandes empresas alemãs. Elas possuem uma administração dividida por áreas funcionais



de engenharia ou geográfica que são independentes. Só existe um coordenador geral que é eleito para dar a última palavra, e que é coordenador de uma das áreas.

Mas como existem muitos tipos de equipes, para que este tipo de organização não acabe ficando desacreditado, é preciso que as estudemos e se defina para que tipo de trabalho cada uma é adequada e para quais não são.

Porém ainda existe muito culto à personalidade ao papel do executivo chefe, e apesar dos estudos indicarem a necessidade de uma equipe para este cargo, ainda se faz necessário maiores preocupações como o processo sucessório daqueles.

Existe a visão de que as administrações só têm uma única maneira de administrar as pessoas: ou se orientado por uma teoria que diz que elas não querem trabalhar e por isto precisam ser coagidas e controladas - teoria X, ou pela premissa de que as pessoas só requerem ser adequadamente motivadas – teoria Y.

Porém, em desconformidade com a crença de que só uma das duas formas estaria correta, existem demonstrações que diferentes pessoas necessitam de modos diferentes de serem administradas.

Já as premissas de que as pessoas trabalham em tempo integral para uma organização e dependem dela para seu sustento, e que as pessoas são subordinadas à organização em que trabalham e que só fazem o que lhe é mandado, eram realidades quando foram fundadas logo após a Primeira Guerra Mundial, hoje já não são válidas.

Cada vez mais as pessoas já não trabalham em tempo integral e o trabalho é terceirizado, já não são subordinadas à organização na qual prestam o serviço. Também os trabalhadores já não são tratados como subordinados, e sim como sócios, porque sabem mais de seu trabalho do que seu próprio chefe, e têm poder para sabotá-los, principalmente se este for um autocrático.

Um funcionário precisa ser administrado como se fosse um voluntário - principalmente os trabalhadores do conhecimento que precisam de desafios, - conhecer a missão da organização e acreditar nela, ter treinamento contínuo e ver resultados.

Para os países desenvolvidos, como os Estados Unidos, a única vantagem competitiva é aumentar a produtividade de seus trabalhadores do conhecimento que ainda é baixíssima por falta de empenho em sua melhoria.

Existe a necessidade de mudança de pressuposto de administrar pessoas para liderar pessoas, maximizando seu desempenho através da capitalização de seus pontos fortes e do conhecimento.

Nos primórdios da revolução industrial foi criada a premissa de que cada atividade só tinha necessidade de dominar sua própria tecnologia e não se preocupar com os demais ramos. Hoje as tecnologias externas causam mais impacto em uma indústria que as do ramo próprio, pois os processos de mudança estão rápidos demais.

Também se exige a preocupação com o não cliente, pois as transformações costumam se iniciar com estes. Estudar o conceito de valor para o cliente e como costumam dividir sua renda.

Para o autor, também chegou o fim do comando e do controle, pois comando e controle faz parte do conceito tradicional de organização, e a definem de forma legal, nos limites da organização formal. Porém hoje a administração ultrapassa o campo legal e vai para o campo da influência, operando através de contratos, de parcerias, sem entrar na área de comando e controle. Assim a administração do futuro terá um âmbito de atuação operacional, além do campo legal.

Como também que é ultrapassado considerar que as fronteiras nacionais definem o ambiente de operação das empresas. Pois antes, uma empresa multinacional fora de suas fronteiras era uma empresa de outro país, já que eram empresas separadas. Hoje estas fronteiras nacionais já não têm relevância, pois a maioria das empresas é administrada como um sistema mundial, onde as tarefas distintas são organizadas de maneira transnacional, com países ou regiões especializadas por setores.

Considera também que necessita ser revisada a premissa tradicional de que a área de atuação da administração é dentro da empresa, o principal trabalho da administração é gerir a organização, fazendo distinção entre a função da administração e a inovação. Porém, quem não se inova, não sobrevive. O mundo precisa ser colocado dentro da organização.

Toda instituição, e não apenas as empresas, precisam embutir em sua administração cotidiana quatro atividades empreendedoras que percorrem caminhos paralelos:



. O abandono dos serviços, processos, mercados, canais de distribuição etc que não constituem uma alocação ótima de recursos.

. Organização sistemática e contínua.

. Com base no hoje, construir um amanhã diferente.

. Organizar a inovação sistemática, ou seja, criar novas necessidades para novos produtos.

E, ao invés de levar o interior da organização para o exterior, como faz o marketing atualmente, fazendo com que as pessoas comprem as coisas que são produzidas, as empresa devem atuar procurando saber o que os consumidores querem comprar, para orientar o planejamento da produção.

A informática é uma ferramenta que deve deixar de ser usada apenas para registrar e reportar dados internos, e se voltar para o fornecimento de informações externas.

A administração enquanto disciplina ou prática, deve se nortear pelo novo paradigma de que a administração deve determinar os resultados que espera obter e depois estruturar os recursos da organização para conseguir estes resultados.

E que, a administração é importante porque, para que se gere resultado, se chegue a algum lugar, os processos precisam ser geridos. Assim, o centro da sociedade moderna é a instituição administração, que é a ferramenta, ou instrumento que gere as instituições e as leva a produzir resultados.

Aqui neste trabalho, quando analisarmos: O Trabalho na Pós-Modernidade e A Saúde do Trabalhador, veremos as conseqüências destes novos paradigmas para os trabalhadores das empresas onde eles foram aplicados.

### **3.1 O Trabalho na Era Moderna**

No final do século XVIII, começou na Inglaterra uma série de inovações tecnológicas que levou a um processo de revolucionarização das formas de produção que mudou radicalmente o modo de vida econômico, social e político da sociedade, criando a modernidade e o sistema capitalista.

Estas mudanças se iniciaram com a invenção da máquina a vapor, da máquina de fiar e do tear mecânico; a partir daí, todos os dias surgiam novas invenções que revolucionavam a produção.

A implicação de todas estas inovações, para Valadares, 2001, foi à substituição do trabalho físico pelo mecânico, 'da força humana e animal pela

energia de fontes inanimadas', das habilidades humanas com o uso de ferramentas para a máquina ferramenta; transformação da produção artesanal em produção em série; o trabalhador deixou de trabalhar com seus próprios instrumentos e passou a ser assalariado, trabalhando para um proprietário dos meios de produção que conglomerou os trabalhadores em fábricas, dividiu o trabalho e tirou toda a autonomia do trabalhador sobre o objeto de seu trabalho.

Também aparece o fenômeno da urbanização, quando para atender a demanda de mão de obra das fábricas, as famílias que viviam no campo e produziam o que necessitava, vendendo só o excedente, são obrigadas a ir para as cidades para trabalhar nas fábricas, com práticas de vendas de mulheres e crianças, que passavam a viver como escravos, trabalhando até a exaustão em uma jornada de 17 a 18 horas.

A Inglaterra do século XVIII assiste a esta profunda revolução. Massa de camponeses é expulsa de suas terras, dirige-se para os centros urbanos. Os artesãos que trabalhavam com seus próprios instrumentos de trabalho, possuíam suas organizações corporativas e um sistema de mestres e aprendizes. O pequeno excedente era vendido no mercado. As famílias possuíam sua roca de fiar e o tear manual, produziam o que lhes era necessário. Surgem as primeiras manufaturas (manus=mão e fatura=feito; mão-de-obra, do latim) onde os trabalhadores eram colocados em locais específicos, havia uma divisão do trabalho manual, em que cada trabalhador fazia uma parte do produto e onde tanto o local como os instrumentos de trabalho e a matéria-prima pertenciam a um proprietário, que possuía recursos financeiros. Aparece como dominante o trabalho assalariado. (VALADARES, 2001, p. 220)

Esta fase, segundo Valadares, é classificada por Cottenier e Hertogen (1991, p. 85) como a primeira revolução industrial, e teve como "origem a invenção da máquina a vapor (James Watt, 1795.) e sua aplicação no domínio industrial (carvão, aço, tecelagem) e nos transportes (trem, navios)". (VALADARES, iden, p. 221). E que, com a "utilização do motor a explosão (1860) e do motor elétrico (1888) como fontes de energia", ocorre uma segunda revolução industrial, e "provoca grandes revoluções nos métodos de produção (eletromecânica, linha de montagem), nas comunicações (telégrafo, telefone) transportes (avião) e produtos (metais e química) "(op cit).



Este novo domínio permite uma expansão do capitalismo, criando sua fase monopolista “implicando no início do processo de globalização da economia e integração de mercados e países” (op cit, p. 222).

Com o advento das grandes empresas, com enormes linhas de produção, se fez necessários métodos científicos de organização do trabalho para aumentar a eficiência e a produtividade, neste sentido foi criada a ciência da administração, se popularizando pelos métodos conhecidos como Taylorismo e Fordismo.

Para Valadares (2001), o Taylorismo se guiava por três princípios básicos: dissociação entre a especialização do trabalhador e suas tarefas no trabalho, estas não deveriam depender do seu conhecimento do ofício ou tradição, mas sim das políticas gerenciais; separação entre planejamento e execução, uns concebiam o produto no departamento de planejamento e o pessoal da oficina executava; monopólio do conhecimento e controle do processo de execução pelos gerentes.

Já o Fordismo, o mesmo autor o caracteriza citando Antunes (1995), onde, segundo este, o modelo se constitui basicamente por:

[...] produção em massa, através da linha de montagem e de produtos mais homogêneos; através do controle dos tempos e movimentos pelo cronômetro fordista e produção em série taylorista; pela existência do trabalho parcelar e pela fragmentação de funções; pela separação entre elaboração e execução no processo de trabalho; pela existência de unidades fabris concentradas e verticalizadas e pela constituição/consolidação do operário massa, do trabalhador coletivo fabril [...] (Antunes (1995, p. 17 apud VALADARES, 2001, p. 224)

Outras características do fordismo, são as atividades iguais e repetitivas subordinadas aos ritmos das máquinas, e a necessidade de adaptar o homem ao trabalho, prioridade à rapidez, produção máxima, superespecialização – apenas uma tarefa para cada trabalhador, correria na linha de montagem

A produção em massa fez com que os preços caíssem, aumentando as vendas através do acesso das massas de trabalhadores aos produtos, o que fez crescer os lucros. Porém como a produção era orientada apenas pela capacidade do parque produtivo, este modelo acabou por criar crises de superprodução o que provocou uma crise no sistema como todo.

Para Simon Schawartzman (2004), com a revolução industrial, e seu grande salto no emprego de tecnologias, revolucionando as forças produtivas e aumentando a produtividade, houve uma grande esperança em que o homem se



libertaria da sua dura luta pela sobrevivência, que os benefícios acabariam por se estender a todos. Os trabalhadores passaram a se organizar e exigir, além de melhores condições de trabalho, a sua parte no resultado da produção social em que eles são os produtores.

O mesmo autor avalia que, o trabalhador, a partir da revolução industrial, passou por três fases de relações com o mercado de trabalho: na primeira fase foi a do proletariado, em que trabalhava em condições subumanas e o que recebia em contrapartida mal dava para sobreviver; a segunda fase, foi a da “nova classe operária”, com relações de trabalho de longo prazo, assecuração de direitos como a assistência à saúde e acidentes, aposentadoria, limite de jornada e na exploração de crianças, assim como mais tarde, assegurou também o direito ao lazer e conquistou os acordos coletivos de trabalho; a terceira fase foi a generalização do emprego assalariado, que passou a ser a condição de trabalho da maioria das pessoas dos países industrializados.

O autor faz referencia a estudos que demonstram a importância do trabalho assalariado para a PEA francesa, naquela época: “(...), em 1975, 82% da população ativa, presumivelmente na França, recebia um salário e considerava que era a principal base para o estabelecimento da identidade social de uma pessoa em qualquer lugar.” (SCHWARTZMAN, 2004, p. 89). E que existem razões para o emprego assalariado ter sido e continuar sendo “(...) percebido como a situação ideal pela maioria das pessoas na maioria dos países.” (op cit, p. 90). Segundo as análises do autor citado, este ideário se deve a cinco ‘condições’:

A primeira é a separação entre população ativa, aqueles que participam regularmente do mercado de trabalho, e os inativos, que estão excluídos da vida produtiva.

A definição formal de ‘população ativa’ é uma construção estatística que data do final do século 19 e princípio do 20, na França, na Inglaterra e nos Estados Unidos, sendo hoje largamente adotada pelos órgãos oficiais de estatística ao redor do mundo. O pressuposto é que a ‘população ativa’ é constituída por pessoas responsáveis pela produção de bens e serviços para a sociedade [...] E a população inativa é formada por crianças, mulheres, idosos, enfermos e vagabundos, que não trabalham e representam um peso para os demais. (SCHWARTZMAN, 2004, p. 90)



Pelo papel que representava aqueles que trabalhavam, de provedores, criadores de todas as riquezas, houve toda uma preocupação em extinguir o desemprego para acabar com a miséria. Esta meta virou uma questão de Estado, e o desemprego uma anomalia, algo temporário que deveria logo ser superado.

A segunda condição foi a organização do trabalho que passou a se dar de forma científica, padronizada, com rigoroso controle e pesquisa para a produtividade máxima, ou seja, a implementação do modo taylorista de trabalho, onde o trabalho foi distribuído em tarefas simples, repetitivas e minuciosas. A parte criativa, de domínio do todo, ficava a cargo dos administradores e engenheiros industriais. Para o autor, "O trabalhador ideal, para Frederick Winslow Taylor (1911), era o tipo 'bovino': forte, obediente e dócil." (op. cit, p. 92).

As conseqüências, citadas pelo autor, foram, o desaparecimento de antigas profissões; a formação de uma classe trabalhadora homogênea e com identidade de classe, e a ascensão de novas profissões assalariadas - administradores, técnicos, pessoal de manutenção e de controle de qualidade.

A terceira e a quarta condição, foi a transformação dos trabalhadores em consumidores de massa, com acesso à propriedade privada de residências e bens duráveis, como veículos particulares, e aos serviços públicos, principalmente a uma educação universalizada, ou seja, a constituição de um estado de bem-estar social. O que, para o autor, amenizou os conflitos entre as classes. "Com a transformação do trabalhador em consumidor, a oposição radical entre as classes burguesa e trabalhadora foi substituída pela percepção de que elas tinham interesses comuns a preservar." (op. cit, p. 93).

A quinta condição, foi o "reconhecimento da classe trabalhadora como sujeito de condições legais especiais", com os contratos coletivos de trabalho e legislação específica se sobrepondo aos contratos individuais, um contrato "entre as classes sociais", onde ficavam assegurados direitos inalienáveis.

Na prática, isso significava que os direitos do trabalhador à estabilidade do emprego, férias pagas, proteção contra acidentes, licença de saúde e de maternidade, jornada de trabalho e um salário mínimo não eram abertos à negociação, mas eram estabelecidos por lei ou por contratos coletivos entre sindicatos e empregadores, de empresas específicas ou de segmentos da economia. (op. cit, p. 94)

Porém, o sistema, como parte de suas contradições, além de não conseguir incluir todas as pessoas dos locais onde foi implantado, também não conseguiu englobar todas as regiões do planeta neste modelo de progresso e modernidade, se limitando aos chamados países centrais. E apesar de apenas cerca de 1/3 da população mundial ter alcançado as benesses do sistema, e antes mesmo de conseguir inserir toda a população das economias modernas, o sistema entrou em crise e passou a reverter este quadro de avanços e perseguir a retirada de todos os direitos sociais historicamente alcançados, quando as chamadas políticas neoliberais começaram a serem implantadas, como analisa Borges (2002):

Para os neoliberais, todas as políticas de proteção social – incluindo leis trabalhistas – são responsáveis pela atual crise estrutural do capitalismo. Daí a truculência com que investem contra a regulação do trabalho erguida após a II Guerra nos países industrializados, com o *Welfare State*, e na periferia do sistema, com o *nacional-desenvolvimento*. Neste período foram criadas regras para a alocação do trabalho, via contratações estáveis e restrições às demissões; relados os tempos de trabalho, via jornadas semanais e limitações ao regime de turnos; e fixadas as normas de remuneração, superando o pagamento por espécie. É exatamente este arcabouço, que em muitos países foi conquistado através de negociações coletivas e em outros decorreu da legislação social, que está sendo destruído. (BORGES, 2002, p. 62)

O sistema passou por profundas mudanças na sua estrutura produtiva e nos seus valores, levando a conseqüentes modificações ao mundo do trabalho e no seio da classe trabalhadora, trazendo sérias conseqüências para esta classe, como analisaremos no próximo capítulo.

### 3.2 O Trabalho na Pós-modernidade

Apesar do estado do bem estar social ter se expandido até a década de 60 do século XX e o modelo taylorista e fordista de padrão de produção ter perdurado por todo este século, à partir dos anos 1970, vem se espalhando pelo mundo um novo modelo de organização do trabalho, formado por paradigmas geralmente opostos aos do modelo anterior, apesar de ter se dado à partir do aperfeiçoamento daquele – o toyotismo. Esta nova forma de organizar a produção, onde é instalada, tem trazido conseqüências opostas para o capital e para o trabalho. Ela tem permitido até dobrar a produtividade do trabalho, aumentando em muito a taxa de lucro das empresas, porém às custas de desemprego, percas de



direitos históricos trabalhistas com a desregulamentação, flexibilidade e precarização do trabalho, gerando um clima de ansiedade e *strees* entre aqueles que vivem do trabalho, com sérias conseqüências para a saúde física e emocional das pessoas, além das conseqüências para a sociedade como um todo, por crescer o número de excluídos que vivem em condições precárias, com sérias conseqüências na qualidade de vida e desenvolvimento de seus familiares. (BORGES, 2001)

Associado a este modelo de organização da produção com redução de emprego, na esfera política predomina o Neoliberalismo, como movimento justificando este modelo no campo das idéias e o implementando no campo legal, modificando todas as legislações que fossem de encontro a estes interesses.

Para Ricardo Antunes (2001), em seu artigo, *As Metamorfoses no Mundo do Trabalho*, a implementação deste novo modelo de organização do trabalho com base na flexibilidade e desregulamentação, assim como, a adoção pelos países centrais, de políticas anti-sociais, privatizantes e “(des)regulamentadoras”, vem ocorrendo porque o capitalismo contemporâneo está respondendo a uma crise estrutural, que teve início na década de 70, e como estratégia para superá-la, acentuou sua “lógica destrutiva”. “Quanto mais aumenta a competitividade e a concorrência intercapitais, interempresas e interpotências políticas do capital, mais nefastas são suas conseqüências”. (ANTUNES, 2001, p. 18)

Para o autor citado, guiado pela lógica de produzir mercadorias, o sistema aprofunda uma tendência, de forma nunca vista antes na era moderna, a destruição e/ou precarização da força humana que trabalha e a degradação do meio ambiente.

Trata-se, portanto, de uma aguda destrutividade, que no fundo é a expressão mais profunda da crise estrutural que assola a (des)socialização contemporânea: destrói-se força humana que trabalha; destroçam-se os direitos sociais; brutalizam-se enormes contingentes de homens e mulheres que vivem do trabalho; torna-se predatória a relação produção/natureza, criando-se uma monumental ‘sociedade do descartável’, que joga fora tudo o que serviu como ‘embalagem’ para a mercadoria e o seu sistema, mantendo-se, entretanto, o circuito reprodutivo do capital. (op. cit.)

Junto com as crises inerentes ao próprio sistema, também identificamos os impactos, da aplicação de novas tecnologias, no mundo do trabalho, requerendo modificações dos paradigmas que o regem. Estas novas conquistas técnico-

científicas, que poderiam ser usadas em benefício de todos, sob o sistema do capital, foram aproveitadas para intensificar a exploração do trabalhador, para aumentar a taxa de lucro e a acumulação do capital, o que, com os novos métodos de organização da produção e gestão de pessoas, sendo mais aperfeiçoados e sofisticados, com base em estudos e análise sociológica e psicológica, das aspirações dos trabalhadores, uma conquista da própria ciência da organização, permitiu aumento vertiginosos nesta margem de lucro, o que justifica os indicadores das desigualdades indicarem aumento nas taxas de concentração de renda

As novas conquistas técnico-científicas, foram consideradas uma terceira revolução industrial e caracterizada, segundo Valadares(2001), pela introdução da microeletrônica e da informática, o que permitiu a “informatização” e a “automação da produção”; a “intervenção sobre o DNA”, levando ao desenvolvimento da biotecnologia; e o surgimento de “novas fontes de energia e novos materiais” (VALADARES, 2001, p. 221-222)

Mas as modificações, como não poderia ser, não se limitaram ao campo técnico, elas permitiram completar a integração mundial, o processo de globalização da economia e criar uma alta competitividade entre as empresas que passaram a atuar em escala mundial, com sérias conseqüências, tanto para o mundo do trabalho, como para todas as economias nacionais que se interligam com a economia global.

[...] a terceira revolução – a técnico-científica da atualidade completa de forma acelerada a globalização em meio a um processo de crise do sistema capitalista, com grande disputa de mercados e concentração de monopólios, um período de grandes dificuldades para este sistema, em que o capital financeiro especulativo joga um papel decisivo, auferindo grandes lucros. O modelo que se busca implantar é o neoliberalismo, causando grande desemprego, exclusão social e conflitos. (op. cit, p. 222)

Com esta nova revolução técnico-científica, os métodos tayloristas e fordista, por sua rigidez, já não são adequados à organização do trabalho. As mudanças passam a se dar em grande velocidade, a informatização requer trabalhadores mais preparados e criativos, e os produtos estão sempre em mutação. Para esta nova tecnologia já não serve trabalhadores maquinais, com utilização apenas de sua capacidade física. As novas tecnologias, junto com a alta competição



do capital globalizado, exigem uma determinada participação ativa da “inteligência, da fantasia e da iniciativa dos trabalhadores”.

Já para Borges (2001), foi a própria insatisfação dos trabalhadores com o modelo taylorista/fordista vigente, que provocou queda na produtividade nos EUA e na Europa, levando as empresas a investir em tecnologias novas e outros métodos organizacionais que superasse esta insatisfação.

Essa ‘resistência informal’ se manifestou, conforme várias pesquisas de órgãos governamentais e patronais, no aumento do absenteísmo (faltas ao trabalho) e do turn-over (abandono do emprego), no descaso crescente dos trabalhadores na produção (refletido no aumento dos refugos e reparos) e nas greves espontâneas e violentas dos anos 60. Só para ilustrar, em 1969, diariamente faltavam ao trabalho 5% dos horistas da GM nos EUA; já na Ford, o índice de abandono de emprego foi de 25,2%. Os mesmos sintomas de insatisfação foram verificados em diversas nações industrializadas. (BORGES, 2001, p. 156)

Este investimento em novas tecnologias e a busca de novos métodos de “racionalização do trabalho (CCQ, kanban, just-in-time e outras)” teriam como principais objetivos, para o autor, “‘moldar’ a consciência dos trabalhadores” além de reduzir o trabalho necessário na produção, causando desemprego.

As máquinas ferramentas de controle numérico computadorizado (CNC), os controladores lógicos programáveis (CLPs), os robôs e os sistemas CAD/CAM afetam diretamente a consciência dos trabalhadores. Além do ‘desemprego tecnológico’, alteram sua qualificação profissional. Várias profissões são extintas; outras são desqualificadas; e poucas sofrem maior especialização. Segundo Benjamin Coriat, já na década de 80, a automação na indústria européia eliminou cerca de 50% do emprego de trabalhadores desqualificados e 30% dos semiqualeificados. (op. cit, p. 157)

Para o autor, os primeiros impactos das novas tecnologias sobre o mundo do trabalho colocaram os trabalhadores na defensiva, desmobilizando o movimento sindical, eles se deparavam com “algo desconhecido e assustador”, causando a sensação de impotência, lhes retraindo. Pois a microeletrônica mudou completamente as formas de produzir e o papel do trabalhador na produção. Em setores da indústria automobilística, onde o movimento sindical sempre foi forte devido à importância dos trabalhadores que demandavam tempo para se qualificar, não se tornando tão fácil sua substituição, com a microeletrônica, em apenas alguns

dias estes trabalhadores podem ser treinados, já que agora seus conhecimentos são transferidos para as máquinas e eles precisam apenas apertar botões, são as máquinas que fazem todo o trabalho mecânico.

O autor também analisa, que as novas profissões em ascensão, de técnicos na área de eletrônica e informática, também contribui para o enfraquecimento do movimento sindical e da solidariedade de classe, pois são constituídas de profissionais de perfil mais individualista, sem consciência de classe, mais identificados com a direção da empresa, são na maioria jovens, de maior escolaridade e com um novo perfil cultural.

Uma outra especificidade, é que a microeletrônica permite maior controle de todo o processo produtivo e sobre o trabalhador, que tem seu desempenho e seu tempo de trabalho acompanhado pelos computadores; além de permitir também um maior controle de sua vida pessoal através da informática. Interliga toda a produção e toda a empresa, permitindo o acompanhamento instantâneo de todas as atividades, reforçando a importância dos responsáveis por esta área, pois todo o funcionamento das empresas depende deste setor. Para Borges, foi esta dependência do envolvimento destes profissionais para operacionalizar equipamentos sofisticados e imprescindíveis, que criou a necessidade de se desenvolver métodos de gestão mais "refinados", que incluísse a participação do trabalhador no processo de planejamento.

Com a microeletrônica também aumenta a importância das funções de controle de qualidade e manutenção. E aqui se encontra um gargalo para a burguesia. Esses trabalhadores são responsáveis pela manutenção e otimização de equipamentos avançados e caros. Máquinas que funcionam num sistema integrado que envolve toda a fábrica, garantindo rapidez e flexibilidade na produção. Além disso, esse novo paradigma produtivo, adaptado ao mercado em crise, exige que o estoque seja reduzido, diminuindo o capital circulante, e que não haja refugos e nem retrabalhos de forma acentuada - o que prejudicaria todo o processo. (BORGES, 2001, p. 159)

O toytismo surgiu na década de 1950 no Japão como uma estratégia pós-guerra para recuperar sua economia desolada. Foi concebido pela empresa Toyota Motor Co, se destacando como seu principal elaborador o engenheiro Taiichi Ohno, que juntou o modelo produção em série dos EUA à capacidade de pesquisa industrial japonesa e desenvolveu modificações no processo de organização do



trabalham, que se espalhou pelo mundo à partir da década de 1970, como “modelo japonês ou via ‘ohnista,’” como podemos analisar, através de um interessante estudo deste modelo realizado por Eurenice de Oliveira (2004), intitulado, O Toyotismo no Brasil..

O toyotismo se desenvolveu pela integração das técnicas da indústria têxtil a da automobilística; da necessidade de demitir funcionários; e da criação e expansão do sistema *kanban*, através da importação e reutilização de técnicas aplicadas nos supermercados dos Estados Unidos. Todas estas técnicas foram aperfeiçoadas para racionalizar a indústria através do Instituto de Produtividade Japonês, que segundo Oliveira, foi criado no mesmo ano do nascimento do *kanban*, assim como, a importação do conceito de Círculo de Qualidade.

Resumidamente, como proposto por Coriat, a seguinte periodização dá conta dos principais desenvolvimentos do sistema Toyota. Primeiramente, integrou as técnicas do saber-fazer do ramo têxtil – setor tradicional de atividade da Toyota – que permitiam a um trabalhador operar várias máquinas, à produção da indústria automobilística (1947-1950). Em segundo lugar, a crise financeira – que determinou o enxugamento da empresa, seguido da greve de 1950, da demissão de 1.600 operários e da Guerra da Coréia – assinala o início da produção com um efetivo mínimo. Na terceira fase ocorre a importação da técnica de gestão de estoques dos supermercados estadunidenses, que, aplicada à produção, dá origem ao *kanban* (1950). Na quarta fase, ocorre a generalização do *kanban* para os fabricantes terceirizados e demais fornecedores. Passa por vários aperfeiçoamentos no período de 1962 a 1973, quando se generaliza como modelo de relações industriais no Japão. (OLIVEIRA, 2004, p. 22)

O toyotismo tem como base, para aumentar a produtividade, o corte de pessoal, retirar o máximo do mínimo, e tem sempre como objetivo operacional reduzir seu efetivo humano, enxugar a empresa. Esta é sua política estrutural. Para Oliveira: “A gestão do ‘toyotismo’ é uma máquina de produzir desempregados” (op.cit, p. 23), e nos demonstra através de uma citação do próprio Ohno:

Há duas maneiras de aumenta a produtividade: uma pelo aumento constante das quantidades produzidas, a outra pela diminuição constante dos trabalhadores. A Toyota escolheu a segunda, que é menos popular, mas que significaria repensar em todos os seus detalhes a organização do trabalho. (Ohno, 1997, p. 71 apud OLIVEIRA, 2004, p. 22)

Outra característica do sistema Toyota, é a ampliação das tarefas, ao invés de tarefas repetidas, do modelo anterior, da especialização, este novo modelo tem base na polivalência de funções, quanto mais tarefas uma pessoa desempenhar, e ao mesmo tempo, melhor para a empresa, este trabalhador pode desempenhar a função de vários, o máximo será tirado dele, até seu completo esgotamento.

O curioso é que este modelo se auto-define como uma política de valorização de pessoas. Os programas de treinamento e desenvolvimento sempre se justificam como para o crescimento profissional e pessoas dos trabalhadores, como algo que vai lhe agregar valor e torná-lo tanto um profissional mais qualificado como uma pessoa melhor. Mas na prática, onde é implantado, o que se observa é uma preparação para uma super-exploração destes trabalhadores: O fato de estar preparado para o trabalho polivalente permite à empresa demitir à vontade, pois é mais simples outro trabalhador assumir sua tarefa. Segundo Oliveira (2004), em uma "Tecelagem Toyota uma moça trabalha com 40 teares automáticos." E na fábrica, um operador "opera de 4 a 5 máquinas de processos diferentes (...) isto quer dizer funilaria, pintura e montagem". (OLIVEIRA, 2004, p.24)

A trajetória de consolidação do 'toyotismo' se relaciona com tentativas de potencializar ao máximo o 'rendimento do trabalho vivo', aperfeiçoando os equipamentos, a fábrica, procedendo à máxima flexibilidade da organização do trabalho e da linha automatizada, até a tensão máxima da linha de produção, elevando o desgaste da força de trabalho até níveis considerados desumanos. (op. cit.)

Segundo, ainda Oliveira, as principais características deste sistema são: 'autonomação', gerenciamento JIT (*justi-in-time*), trabalho em equipe, *management by stress*, flexibilidade da força de trabalho, subcontratação e gerenciamento participativo.

A '**autonomação**', conjuga os conceitos de "autônomo e automação". Aqui as máquinas trabalham de forma automática, mas, como a produção não pode ter defeito, o controle de qualidade ocorre durante o processo produtivo, o trabalhador responsável pela máquina, deve interromper a produção, sempre que achar necessário, "para fazer reajustes" englobando "operações de controle de qualidade de manutenção de equipamentos e até de limpeza dos locais de trabalho". Este sistema exige muito do operário, uma "auto-ativação", pois, além das especificidades



técnicas e manuais para a operacionalização das máquinas, deve possuir a capacidade mental de tomar a decisão de parar o sistema quando se fizer necessário, além de que, um mesmo trabalhador é responsável pelo “manuseio de várias máquinas diferentes”. (OLIVEIRA, 2004, p. 26)

Este novo processo de produção exige um conceito completamente novo de trabalhador. Pois além do seu “saber fazer” ser transferido para as máquinas automáticas e introduzir o trabalho polivalente, que requer um trabalhador flexível capaz de realizar as várias tarefas, com atitude e preparo para tomar as decisões necessárias durante o processo de trabalho, o que requer muita responsabilidade e propicia vários ganhos extras para a empresa, pois além do número reduzido de operadores, quase não tem controlador e ganha tempo porque os problemas são resolvidos na hora, não demandando decisões de chefes burocráticos. São novos tipos de qualificação para o trabalho.

O ***just-in-time*** (JIT) é um sistema de guiar a produção pela demanda. Primeiro ocorre a venda, depois a produção. Esta deve ocorrer, sem qualquer desperdício, todas as peças só entram na linha de montagem na quantidade certa e no tempo necessário para esta ocorrer, depois que é efetivada a venda e dado um prazo para a entrega, prazo que deve ser rigorosamente cumprido. É a produção com estoque zero. “Pressupõe perfeita sintonia entre a estratégia de produção e a estratégia de mercado. É a produção do zero-estoque, zero-defeito, zero-desperdício”. (op. cit, p. 32).

Este sistema muda completamente a lógica da produção fordista difundida, em que primeiro vinha a produção e depois a estratégia de venda, o consumidor só tinha a opção de comprar ou não comprar os produtos disponíveis; o que sempre levou a muitos desperdícios e pode ser considerado o responsável pelas crises de superprodução, quando esta produção, vinculada apenas à capacidade do parque industrial, extrapolava em demasia o poder de absorção do mercado consumidor. Este novo modelo requer um rigoroso conhecimento do mercado e controle durante todo o processo de produção, o que inclui o transporte, tudo é controlado para não ter desperdício, nem de material, nem de tempo. Aqui é utilizado como ferramenta o sistema *kaban* (placas que indicam a necessidade de reposição de peças, associado ao modelo dos supermercados de reposição de estoque nas prateleiras, após a venda). Para Valadares (2001), este modelo só se tornou possível pela introdução da informática no processo de produção.

O *Just in Time*, ou produção sem estoque torna-se possível devido à utilização das máquinas de controle numérico e robotização em que cada unidade é cliente da precedente e fornecedora da seguinte, produzindo de acordo com a especificação do cliente, na quantidade solicitada. A produção em massa com o produto padronizado imposto ao consumidor passa a ser questionada por exigência de clientes que começam a especificar o tipo e a qualidade do produto por eles desejado, o que a produção baseada na especialização flexível torna viável devido às possibilidades de alterar o produto com a tecnologia informatizada. (VALADARES, 2001, p. 226-227)

Este modelo realmente não gera nenhum desperdício, mas em compensação tira o máximo do trabalhador, e o esgota, pois as empresas sempre trabalham com o efetivo mínimo e este tem que cumprir rigorosamente os prazos de entrega. Quando as vendas se ampliam, recorrem às terceirizações. Para Dejourns (2007), observando o trabalho nas fábricas francesas, conclui que este modelo requer tanto do trabalhador, é tão penosa a pressão da organização, gerando tanto sofrimento, que o trabalhador perde as esperanças de se livrar desta opressão e vincula todas as energias para a resistência, pois enquanto resistir terá trabalho.

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 os ritmos 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 nas fábricas (onde os operadores têm em média mais de 40 anos) (DJOURS, 2007, p. 47)

**Trabalho em equipe.** Uma outra forma explorada pelo toyotismo para retirar o máximo do trabalho, foi a constatação de como o trabalho em equipe aumenta a produtividade, e estendê-lo para o mundo da fábrica. Ela permitiu a atuação do trabalhador "desespecializado", sem um posto isolado de trabalho, mas "inserido na organização do trabalho" atuando "como membro de uma equipe de operários, diante de um sistema automatizado, em postos polivalentes". (op. cit, p. 26).

A equipe de trabalho tem o poder de aumentar a produtividade porque conta com o efeito sinergia, que amplia o resultado do trabalho individual, onde o grau de desempenho do conjunto é superior à soma das partes, diferente do grupo



de trabalho, onde o seu desempenho é o somatório das contribuições de cada membro. Além de que as pessoas encontram segurança e satisfação em trabalhar desta forma.

A equipe possui certas características especiais em termos de afinidades, sentido de missão e trabalho de forma cooperativa, pois seus membros têm habilidades complementares e estão comprometidos com um propósito comum, um conjunto de metas de desempenho e uma abordagem para as tarefas de forma coordenada, gerando a sinergia positiva.

A sinergia tem um efeito de amplificação da energia dos indivíduos, decorrente da confrontação, complementação e adição de idéias emitidas em situação de elevado envolvimento. Amplia e aproveita melhor as informações, as experiências, os objetivos e os valores dos indivíduos da equipe.

No toyotismo a equipe trabalha no limite, pois deve sempre encontrar formas de fazer seu trabalho com o mínimo de trabalhadores, já que a produtividade é medida pelo número destes. Também serve para manter o controle do trabalhador pelos outros, já que o resultado de cada um também depende do envolvimento de todos.

Para Oliveira (2004), o trabalho em equipe, sob o toyotismo, tem estimulado muito mais a competição que a colaboração entre os trabalhadores, com conseqüências negativas para suas lutas históricas pela emancipação. Mas acreditamos que esta competição é estimulada por outras características do toyotismo, como a de trabalhar com o efetivo mínimo, gerando sempre a ameaça do desemprego, e o gerenciamento participativo com base nos interesses do capital.

Talvez o maior achado dessa experiência de organização do trabalho sob a forma de equipe seja o de colaborar continuamente para estabelecer a competição entre trabalhadores, soterrando, por vários níveis de ocultação, a possibilidade de expressão da solidariedade de classe. (OLIVEIRA, 2004, p. 29)

**Management by stress** esta denominação foi batizada pelos trabalhadores por explicitar o ritmo das linhas de montagens que aplica o sistema **andor** para orientar a produção. Este sistema é um jogo de luzes verde, vermelho e amarelo que serve para visualizar todo o nível de atividade e sinalizar quando deve ser acelerada ou parada para resolver problemas. Ele "significa a direção da

produção por estresse” porque impõe “aos trabalhadores um ritmo de trabalho sempre no limite da cadência e do esforço físico” apesar de não ser o único responsável pelo estresse no ‘toyotismo’. (op. cit, p. 30)

Colaboram, neste sentido, uma linha de montagem marcada pela ausência de estoques, que tem que mudar de produto na velocidade do crescimento da demanda, exigindo adaptações constantes a novas situações. Mais ainda, de acordo com as encomendas, a gerencia pode diminuir o tempo, mesmo quando os trabalhadores acham que estão trabalhando no limite de suas capacidades corpóreas e psíquicas, tornando o trabalho tão duro quanto possível. Aqui, combinam-se crescimento de demanda, pressão da gerencia e pressão da equipe; o trabalho alcança ritmos de pressão e desgaste físico que esgotam o trabalhador. (OLIVEIRA, 2004, p. 30)

Mas o principal fator de estresse no mundo atual, ainda pode ser considerado, o ambiente altamente competitivo entre as empresas que gera o medo constante de perder o emprego. A economia é tratada como uma guerra onde cada empresa está lutando para destruir sua concorrente, nem empregos nem empresas estão seguras, tudo vive sobre a ameaça de desaparecer a qualquer instante. E é neste medo de seus colaboradores que as empresas se apóiam para se salvar da competição, o que, para De Masi (2006), é uma das maiores tormentas no mundo do trabalho:

Eis porque nas empresas são tão raros os rostos contentes: quando o medo é promovido a tábua de salvação, isto significa que cada semente de felicidade já estar seca. [...] Uma organização baseada no medo – isto é, quase toda organização orientada para o benefício competitivo e toda aquela governada pela força da ameaça – é um inferno e quem não percebe isso é um alienado, Isto é, um doente que deve ser tratado com delicada solicitude. (DE MASI, 2006, p. 42-43)

Já para Chistophe Dejours (2007), a concorrência entre as empresas tem sido tratada como uma “guerra ‘econômica’” entre as nações, onde a “sobrevivência da nação e a garantia da liberdade” estivesse em jogo, por isto é aceito o uso de “meios drásticos” que fazem tantas vítimas: os desempregados e os super-explorados.

É em nome dessa justa causa que se utilizam, *larga manu*, no mundo do trabalho, métodos cruéis contra nossos concidadãos, a fim de excluir os que não estão aptos a



combater nesta guerra (os velhos que perderam a agilidade, os jovens mal preparados, os vacilantes...): estes são demitidos da empresa, ao passo que dos outros, dos que estão aptos para o combate, exigem-se desempenhos sempre superiores em termos de produtividade, de disponibilidade, de disciplina e abnegação. Somente sobreviveremos dizem-nos, se nos superarmos, se nos tornarmos ainda mais eficazes que nossos concorrentes. (DEJOURS, 2007, p.13)

**Flexibilidade da força de trabalho** quer dizer de retirada de direitos e garantias trabalhistas, todas as conquistas históricas, asseguradas por legislação social e que eram considerados direitos inalienáveis, são atacados em nome do progresso, para atender aos interesses exclusivos do capital, que novamente não teria limites éticos na exploração do trabalhador. São retiradas todas as proteções e garantias do trabalhador.

Com a flexibilidade o trabalhador pode ser contratado por jornada, e esta pode ser variável, sem função específica, daí ficam à disposição da empresa para desempenhar várias tarefas, o trabalhador polivalente. O trabalhador não tem garantias profissionais e nem limites, o empresário o explora como pretender. Também pode ser pactuado trabalho sem qualquer incidência legal sobre a remuneração, como décimo terceiro, férias, aviso prévio etc. É um total retrocesso às garantias do trabalhador e na contrapartida da remuneração ao trabalho. O mais incrível é que a produtividade do trabalho aumenta com as novas tecnologias e os novos métodos de organização, o que quer dizer produção de mais riquezas com um mesmo trabalho, e, ao invés de também aumentar a renda do trabalhador, esta faz é diminuir, assim como, se reduz todas as garantias do trabalhador e pioram as condições do trabalho, como a jornada de trabalho, por exemplo, que com o aumento da produtividade deveria reduzir, com o trabalho flexibilizado é esticada. É O progresso retroagindo as condições de vida exatamente daqueles que o promovem.

A flexibilização nas relações de trabalho foi o mais duro golpe que a classe trabalhadora recebeu ultimamente. Primeiro ela foi um contra-senso na caminhada de conquistas que a classe vinha acumulando. Segundo, ela tira todas as garantias que permite uma pessoa estruturar sua vida para ter estabilidade material e emocional. As pessoas atuam como algo descartável no mundo da produção, não como seres protagonistas de todas as coisas que o humano inventou e que dependem deste trabalho para sua manutenção e reprodução enquanto ser vivo. A

flexibilização é também um contra-senso ao próprio conceito das novas políticas de recursos humanos que se propõe a valorizar as pessoas. Na realidade, valoriza tão somente a empresa usando todo o potencial das pessoas.

**As subcontratações** são efetivadas através das terceirizações, onde é utilizada uma rede, em forma de pirâmide, de empresas menores, para contratar trabalhadores com salários e condições de trabalho diferenciadas. Os trabalhadores das empresas menores, apesar de realizar o trabalho para as contratantes, não são contemplados com o mesmo nível salarial e condições de trabalho de seus funcionários. Segundo Oliveira, a Toyota só produz 25% de suas peças diretamente, os outros 75% da produção é adquirida de fornecedores, subcontratando “empresas medianas, pequenas e minúsculas”, que trabalham com base na concorrência e competitividade.

Esta rede de subcontratações é denominada de *Keiretsu*, nela as empresas maiores controlam as menores. As contratantes põem as contratadas em competição para baixar os preços, impõem um sistema de produção para reduzir seus custos operacionais e desenvolver vantagens técnico-organizacionais de redução. Quando há crise, os cortes de pessoal e de salário primeiro ocorrem nas contratadas, e para assegurar o emprego de seus funcionários, as empresas maiores vão transferindo seus trabalhadores (**staff**) para as menores.

Para Oliveira, esta é uma forma de transferir os encargos da produção para os trabalhadores, pois os terceirizados não possuem os mesmos direitos trabalhistas assegurados nos acordos coletivos e nem a mesma política salarial dos empregados da firma principal. “O principal objetivo é conseguir condições mais favoráveis para os objetivos da empresa, nas quais as subcontratadas possam ser manipuladas”. (op. cit., p. 38)

Para, Gounet (1999), citado por Oliveira (2004), as subcontratações, ou terceirizações, é uma prática avassaladora das condições de trabalho e direitos trabalhistas, que vem se alastrando por todo o mundo.

Baixos salários, prolongamento da jornada, cobertura social reduzida, ameaça contínua de desemprego, flexibilidade crescente, classificação dos trabalhadores em categorias diferentes, são as marcas da terceirização em todas as partes do mundo, desde o Japão, passando por Bruxelas, Alemanha, Holanda. (Gounet, 1999 apud OLIVEIRA, 2004, p. 42)



O **gerenciamento participativo** é uma técnica usada tanto para aproveitar o capital intelectual dos trabalhadores na administração da empresa, em sua luta para ser competitiva, envolvendo-os com seus interesses; quanto como uma política eficaz de recursos humanos para “elevar o moral” do pessoal, desenvolvendo-os através do conhecimento da estrutura da empresa e de todo o seu funcionamento.

O trabalhador tem acesso a informações que lhe permite mais clareza sobre a importância de seu trabalho, sabe onde ele se encaixa dentro da empresa e de seus objetivos, de como pode crescer junto com a empresa. Mas principalmente, se envolve com os problemas da empresa, se angustia com a competição do mercado e a possibilidade de sua empresa não vencer as concorrentes, ou mesmo não sobreviver. Os problemas dos empresários passam a ser dos trabalhadores e estes empenham todas suas energias e criatividade para superá-los, mesmo quando estas soluções levam ao seu próprio desemprego, pois o aumento da produtividade, para reduzir custos e elevar a competitividade, passa primeiro pela redução de pessoal.

Uma das formas do método, é o sistema de melhorias, que suscitam “os trabalhadores a fazer sugestões de boas idéias e de melhorias contínuas (*kaisen*), contribuindo para melhorar a organização interna da empresa e melhorar a sua posição competitiva” (op. cit., p. 43). Este sistema funciona para automotivar os funcionários à medida que estes se acham importantes para a empresa, pois consideram suas sugestões indispensáveis para seu sucesso. Funcionam também para integrar no espaço e no tempo as atividades manuais e intelectuais, pois os trabalhadores pensam enquanto trabalham, sugerindo soluções para melhorar suas atividades e a produtividade. “Essa atividade voluntária de elaboração de sugestões aumenta a comunicação, promove o companheirismo nos locais de trabalho e compromete o trabalhador com os interesses da empresa”. (OLIVEIRA, 2004, p. 44).

Esta política de participação dos trabalhadores na elaboração das estratégias das empresas também funciona para aumentar o lucro, pois os ganhos com a produtividade resultantes destas sugestões não são repassados aos trabalhadores, é um trabalho gratuito. As empresas estão aprimorando este mecanismo tanto investindo em formação quanto adotando “um processo de seleção de uma força de trabalho agressiva e ambiciosa, competindo para ser a melhor, não

apenas enquanto grupo, mas também para avançar em suas posições pessoais". (op. cit, p. 46)

A falácia de 'qualidade total' passa a ter papel de relevo no processo produtivo. Os Círculos de Controle de Qualidade (CCQ) proliferam, constituindo-se em grupo de trabalhadores, incentivados pelo capital para discutir o trabalho e desempenho, com vistas a melhorar a produtividade da empresa. Em verdade é a nova forma de apropriação do saber fazer intelectual do trabalho pelo capital. (ANTUNES, 2001, p. 23)

Para o autor, não existem dúvidas de que todas as modificações ocorridas no mundo do trabalho não levam em conta o trabalhador, e sim os interesses do capital. No nosso entender, não visam atender às necessidades e ao desenvolvimento humano, e sim à reprodução do sistema em si, mesmo que este não esteja mais cumprido com a função social de emancipar o ser humano para superar suas misérias.

É preciso que se diga de forma clara: desregulamentação, flexibilização, terceirização, bem como todo esse receituário que se esparrama pelo 'mundo empresarial', são expressões de uma lógica societal onde o capital vale e a força humana de trabalho só conta enquanto parcela imprescindível para a reprodução deste mesmo capital. (ANTUNES, p.19)

Álvaro Gomes (2001), em seu artigo, Trabalho, Desemprego e Sofrimento Mental, citando Paul Lafargues (1990), analisa a tendência do sistema:

[...] à medida que a máquina se aperfeiçoa, ao invés de o operário aumentar o seu repouso proporcionalmente, redobra o seu ardor. (Lafargue, 1990). O desenvolvimento tecnológico não tem se revertido em benefícios nem para a sociedade, como um todo, nem para os trabalhadores. (GOMES, 2001, p. 110)

Para o autor, todas estas mudanças no mundo do trabalho são "revestidas de uma perversidade incalculável", pois seu único objetivo é o aumento vertiginoso da produtividade e do lucro, esquecendo a ética e o ser humano. Este é o novo meio de acumulação do capital na globalização, esta é a nova lógica da reestruturação produtiva, a lógica da perversidade, da destruição do ser humano e do meio ambiente, tendo como conseqüências a exclusão social e a degradação da vida. "Destrói-se a natureza, destrói-se o ser humano, destrói-se a vida em nome da modernidade, da globalização e da competitividade". (GOMES, 2001, p. 110).



Matoso (1999), citado por Gomes (2001), analisa que estas conseqüências é uma questão de escolha da classe que dirige o sistema, que tem poder de decisão e poderia dar outro destino ao emprego das novas tecnologias, em benefício da coletividade, ao invés de utilizar todos os avanços para a acumulação do capital.

Como conseqüências da atual situação de crise do capitalismo, as respostas da burguesia vêm sempre em prejuízo da coletividade. As mudanças no mundo do trabalho são para beneficiar o capital. O avanço das tecnologias pode significar mais emprego, consumo e tempo livre, ou desemprego. Esse processo é uma escolha social determinada pelas formas de regulação do sistema produtivo e de distribuição dos ganhos de produtividade. (Matoso, 1999 apud GOMES, 2001, p. 111).

Mas Marx (2004), já havia analisado, nos Manuscritos Econômico-Filosóficos, em 1844, esta tendência do sistema capitalista produtor de mercadorias, aprofundar as desigualdades com o seu desenvolvimento. Esta é a lógica do sistema, desde que foi inaugurado com a industrialização. Ele transforma tudo em mercadoria, inclusive o próprio trabalhador, e o resultado só pode ser a acumulação: “[...] o trabalhador desce até o nível de mercadoria, e de miserabilíssima mercadoria; que a penúria do trabalhador aumenta com o poder e o volume de sua produção; que o resultado necessário da concorrência é a acumulação do capital em poucas mãos..”(MARX, 2004, p. 110)

Para o pensador, sob o sistema de produção de mercadorias, com o trabalho alienado, quanto mais o sistema se desenvolver e mais bens o trabalhador produzir, mais ele se desvaloriza e os valores humanos são descartados. Desta premissa podemos compreender o porquê de tanta miséria e tanto sofrimento na sociedade atual, e que para se mudar este estado das coisas, haveremos de mudar antes de sistema de produção.

O trabalhador torna-se tanto mais pobre quanto mais riqueza produz, quanto mais sua produção aumenta em poder e extensão. O trabalhador torna-se uma mercadoria tanto mais barata, quanto maior o número de bens que produz. Com a valorização do mundo das coisas, aumenta em proporção direta a desvalorização do mundo dos homens. (op. cit., p.111)

Para todos os autores atuais citados, esta ofensiva do capital sobre o trabalho, com a “reestruturação produtiva” e as políticas neoliberais de privatização e

redução do estado, colocou os trabalhadores na defensiva, solapou a identidade de classe e a solidariedade, levando o movimento operário e sindical a uma profunda crise, que se agravou com outras características da cultura pós-moderna, como o individualismo e o subjetivismo, de que nos cita Antunes, se referindo às análises de Harvey, (1992).

A desmontagem dos direitos sociais dos trabalhadores, o combate ao sindicalismo classista, a propagação de um subjetivismo e de um individualismo exacerbados do qual a cultura 'pós-moderna', (sic), bem como uma clara animosidade contra qualquer proposta socialista contrária aos valores e interesses do capital, são traços marcantes deste período recente. (ANTUNES, 2001, p. 22)

Todas estas transformações no processo de produção, pelo avanço tecnológico e a economia flexível, com a implantação do modelo toyotista de organização produtiva, para Antunes, permite controlar o movimento operário e a luta de classes, através daquilo que ele chamou de: "[...] envolvimento manipulatório e a adesão dos trabalhadores no interior das empresas para viabilizar aquele projeto desenhado e concebido segundo os fundamentos exclusivos do capital." (op. cit., p.22/23)

Como consequência desta "reengenharia", temos um elenco de tendências completamente novo no interior do mundo do trabalho: o operário fabril estável foi reduzido e surge um novo proletariado, um "subproletariado" fabril e de serviços – o trabalho precarizado. "São os 'tercerizados', sub-contratados, 'part-time', entre tantas outras formas assemelhadas". (op. cit, p. 24); vem ocorrendo a ascensão do trabalho feminino, que nos países industrializados, já ocupa 40% dos postos de trabalho, porém sua ocorrência tem se destacado entre o trabalho "precarizado" e "desregulamentado"; aumento de assalariados médios e de serviços; jovens e idosos estão sendo excluídos do mercado de trabalho nos países centrais; volta do trabalho infantil, especificamente nos países em desenvolvimento, da Ásia, da América latina etc; aumento da exploração através da integração do trabalho em todo o mundo, ou através do denominado "trabalho social compartilhado [...] onde os trabalhadores de diversas partes do mundo participam do processo de produção e de serviços". (op. cit., p. 25).

Todas estas mudanças tornaram a classe trabalhadora muito mais complexa, pois se de um lado o trabalho se tornou muito mais qualificado e até



intelectualizado, pela “requalificação” do trabalho, tanto para ser multifuncional, como para operar máquinas informatizadas que requer certas “atividades cerebrais”. Em outros setores se desqualificou e se “precarizou” de diversas formas, como as de “*part-time*, emprego temporário, parcial”, além daqueles que sobrevivem no mercado informal ou que simplesmente não conseguem se colocar mais no mercado de trabalho.

Essas mutações criaram, portanto, uma classe trabalhadora mais heterogênea, mais fragmentada e mais complexificada, dividida entre trabalhadores qualificados e desqualificados, do mercado formal e informal, jovens e velhos, homens e mulheres, estáveis e precários, imigrantes e nacionais, brancos e negros etc, sem falar nas divisões que decorrem da inserção diferenciada dos países e de seus trabalhadores na nova divisão internacional do trabalho. (ANTUNES, 2001, p. 25)

O autor compreende que, para aqueles que vivem do trabalho e lutam por melhores condições de vida, existe o desafio de unificar todos estes seguimentos e construir uma identidade de “pertencimento” de classe, abrangendo tanto os que estão inseridos no processo produtivo do capital, quanto aqueles que estão à margem deste processo. Pois os receituários do ‘mundo empresarial’ de “desregulamentação, flexibilização, terceirização, downsizing, ‘empresa enxuta’” trás como expressão mais profunda a lógica da “destrutividade”, necessária para a manutenção da reprodução do capital neste estado de crises, submetendo todas as relações produtivas aos seus interesses, “[...] são expressões de uma lógica societal, na qual o capital prevalece sobre a força humana do trabalho; força essa considerada somente na exata medida de sua imprescindibilidade para a reprodução deste mesmo capital”. (ANTUNES, 2001, p. 26), intensificando a exploração do trabalhador.

Antunes apresenta algumas alternativas para libertar o trabalhador do trabalho alienado e se superar o estado atual de desigualdades e injustiças sociais:

. A primeira delas seria mudar a lógica da produção social, deixar de produzir para o mercado, uma produção destrutiva, e passar a produzir para atender às verdadeiras necessidades das pessoas. “produzir valor de uso e não valor de troca”. (op. cit.; p. 31)

. Em segundo lugar, mudar o critério do tempo, tanto o para produzir, como o tempo livre, para que o trabalho ganhe “um sentido de auto-atividade” e abra

novas possibilidades para o tempo livre fora do trabalho, sem o fetiche da mercadoria. "O tempo livre atualmente existente é para consumir mercadorias, sejam elas materiais ou imateriais".(op. cit.)

. Em terceiro lugar, realizar mudanças que englobem os anseios "da classe-que-vive-do-trabalho", como a redução da jornada com os mesmos direitos e salários atuais, para gerar mais empregos. Mas também, rediscutir "o sentido da produção social: produzir o que e para quem". (op. cit.)

. Quarto e último, re-elaborar um projeto de sociedade solidária "que resgate os valores mais essenciais da humanidade", fazendo uma crítica profunda do modelo vigente, o capitalismo, como também da experiência socialista fracassada. "[...] um bom ponto de partida para tal ação é desenvolver uma crítica à (des)sociabilização da humanidade sob o capital". (op. cit.)

Achamos todas estas sugestões, não só apenas viáveis, como concordamos que este seria o caminho para se construir uma vida de paz e dignidade no planeta. Mas, antes de chegarmos às nossas conclusões, ainda analisaremos, no próximo capítulo, as conseqüências, destes novos métodos de produção e seus resultados, na saúde daqueles que vivem do trabalho.



#### 4 A SAÚDE DO TRABALHADOR

As expectativas sempre foram que o progresso, com o desenvolvimento técnico-científico, traria dias melhores. Mas, quando estes avanços não são utilizados em benefício da maioria, como vimos no capítulo anterior, o resultado é catastrófico.

Pois, as novas conquistas no campo tecnológico e nas ciências da organização, sob a economia globalizada e a alta competição do capital, levaram a uma tal exclusão social e intensificação da exploração daqueles que trabalham, que o resultado tem sido a degradação das condições de vida e de saúde de toda a sociedade.

Por conta da concentração de renda, do desemprego, da exclusão social, tem ressurgido as doenças infecto-contagiosas que são ligadas à miséria, como a tuberculose, a dengue, o cólera e a febre amarela, que se somam às que emergem, como a AIDS, que assola populações inteiras de países africanos; mostrando o resultado da desigualdade e do descaso com as questões sociais. (RIGOTO, 2001)

Também tem aparecido uma série de doenças ligadas à degradação do meio ambiente, à utilização de novos materiais e dos riscos inerentes à própria atividade produtiva fazendo crescer os casos de intoxicação ambiental e ocupacional. (op cit.)

Como resultado da deterioração social, têm recrudescido os crimes violentos, aumentado o número de suicídios e acidentes, principalmente entre os jovens; assim como o alcoolismo e o consumo de drogas, além dos distúrbios de comportamentos e deficiência de aprendizado apresentado pelas crianças. (CAPRA, 1992)

Mas o que mais tem chamado atenção são as doenças ligadas à vida moderna e decorrente do estresse, como as cardiovasculares e degenerativas, a verdadeira epidemia de LER/DORT, e os distúrbios psíquicos relacionados ao trabalho

Para Fritjof Capra (1982), em seu livro, O Ponto de Mutação, a principal causa das várias doenças que tem afetado a saúde das pessoas, na vida moderna, é a combinação do desenvolvimento tecnológico com a visão cartesiana do mundo, que tudo divide e nada relaciona, e acabou por deteriorar o nosso ambiente natural e social.

A deterioração de nosso meio ambiente natural tem sido acompanhada de um correspondente aumento nos problemas de saúde dos indivíduos. Enquanto as doenças nutricionais e infecciosas são as mais responsáveis pela morte no Terceiro Mundo, os países industrializados são flagelados pelas doenças crônicas e degenerativas apropriadamente chamadas 'doenças de civilização', sobretudo as enfermidades cardíacas, o câncer e o derrame. Quanto ao aspecto psicológico, a depressão grave, a esquizofrenia e outros distúrbios de comportamento parecem brotar de uma deterioração paralela de nosso meio ambiente social. (CAPRA, 1982, p. 22)

Segundo dados da Organização Mundial de Saúde, em 2002, as doenças cardiovasculares foram responsáveis por 29,3% dos óbitos em todo o mundo, somadas ao câncer (12,5), superam os 40% das causa morte.

**PRINCIPAIS CAUSAS DE MORTE NO MUNDO – 2002**  
(Em milhares de habitantes)

| <b>CAUSAS</b>                                           | <b>MORTES</b> | <b>% DO TOTAL</b> |
|---------------------------------------------------------|---------------|-------------------|
| <b>Doenças cardiovasculares</b>                         | <b>16.733</b> | <b>29,3</b>       |
| <b>Doenças infecciosas e parasitárias</b>               | <b>10.904</b> | <b>19,1</b>       |
| HIV/Aids                                                | 2.777         | 4,9               |
| Diarréia                                                | 1.798         | 3,2               |
| Tuberculose                                             | 1.566         | 2,7               |
| Malária                                                 | 1.272         | 2,2               |
| Sarampo e outras infecções infantis                     | 1.124         | 2,0               |
| Outras                                                  | 2.367         | 4,1               |
| <b>Câncer</b>                                           | <b>7.121</b>  | <b>12,5</b>       |
| <b>Infecções respiratórias</b>                          | <b>3.963</b>  | <b>6,9</b>        |
| <b>Enfisema pulmonar e outras doenças respiratórias</b> | <b>3.702</b>  | <b>6,5</b>        |
| <b>Problemas ligados à gravidez e ao parto</b>          | <b>2.972</b>  | <b>5,2</b>        |
| <b>Cirrose e outras doenças digestivas</b>              | <b>1.968</b>  | <b>3,5</b>        |
| <b>Desordens neuropsiquiátricas</b>                     | <b>1.112</b>  | <b>1,9</b>        |
| <b>Diabetes</b>                                         | <b>988</b>    | <b>1,7</b>        |
| <b>Doenças do sistema genital/urinário</b>              | <b>848</b>    | <b>1,5</b>        |
| <b>Outras doenças</b>                                   | <b>1.550</b>  | <b>2,8</b>        |
| <b>Total</b>                                            | <b>51.861</b> | <b>90,9</b>       |
| <b>Acidentes (*)</b>                                    | <b>5.168</b>  | <b>9,1</b>        |
| <b>TOTAL GERAL</b>                                      | <b>57.029</b> | <b>100,0</b>      |

(\*)Inclui mortes decorrentes de guerra e acidentes

Fonte: Organização Mundial de Saúde apud Almanaque Abril 2006



Na nova concepção de saúde, que incorpora a definição da Organização Mundial de Saúde: "A saúde é um estado de completo bem estar físico, mental e social, e não meramente a ausência de doenças e enfermidades". Esta definição, além de considerar o ser como um todo, considera que a saúde de cada indivíduo depende de todo o meio social e da interação de cada um com este meio, mudando completamente a visão predominante, que infelizmente ainda perdura no meio médico.

Nos últimos trezentos anos, em nossa cultura, adotou-se a concepção do corpo humano como uma máquina, a ser analisado em termos de suas partes. A mente e o corpo estão separados, a doença é vista como um mau funcionamento de mecanismos biológicos, e a saúde é definida como a ausência de doença. (CAPRA, 1982, p. 314-315)

Mas, para o autor, esta concepção vem sendo suplantada por uma "concepção holística e ecológica do mundo" que dá ênfase à "inter-relação e interdependência essenciais de todos os fenômenos". Esta concepção vê a saúde como o resultado das "inter-relações fundamentais de corpo, mente e meio ambiente", assim, a doença se manifesta como reação dos organismos aos processos contínuos de adaptação ao meio em que está inserido. "Como a condição de uma pessoa depende sempre, em alto grau, de seu meio ambiente natural e social, não pode haver um nível absoluto de saúde que seja independente desse meio ambiente".(CAPRA, 1982, p. 315). Como o meio está sempre se modificando, a saúde acompanha estas mutações.

Assim é que, este estado de agravamento no nível de saúde das pessoas, na sociedade contemporânea, é considerado como determinado tanto pela intensificação das desigualdades, com o aprofundamento da pobreza e da miséria; do uso de novos materiais e da degradação do meio ambiente; mas também, como resultado das novas relações de trabalho, que com a introdução de novas tecnologias e as mudanças na produção, criando novas profissões, modificaram as condições de trabalho e de vida, como também, as formas de gestão, fizeram surgir estas novas doenças.

Evidencia-se a cada invenção, a cada mudança no processo de produção e do trabalho, a cada aspecto novo da

organização do trabalho um novo quadro de doenças vinculadas ao trabalho. Do trabalho das minas fica, no pulmão dos trabalhadores, a pneumoconiose – a silicose; a intoxicação por chumbo e mercúrio; o grande número de acidentes de trabalho. [...] As novas tecnologias e formas de gestão da força de trabalho fazem surgir novas profissões e atividades e conseqüentemente novo panorama de agravos à saúde do trabalhador destacando-se as LER/DORT, distúrbios mentais, doenças do desemprego e da exclusão social. (VALADARES, 2001, p. 222)

Além desta, o autor ainda destaca como doenças relacionadas às novas profissões: as diversas manifestações do eletromagnetismo, os distúrbios psíquicos, as lombalgias, as perdas auditivas, os problemas oculares e a síndrome do edifício doente. É que o processo de reestruturação produtiva que reduz pessoal e uso de novas tecnologias, gera insegurança, medo e ansiedade, tanto pela possibilidade de ser demitido, quanto pelas muitas mudanças na metodologia do trabalho e uso de novas ferramentas que requerem aprendizado, desenvolvimento de novas habilidades e muita responsabilidade. Além das atividades que requerem imobilidade e muita concentração, gerando sérios problemas posturais e ergonômicos.

As discussões sobre a competitividade da empresa em tempos de globalização, o ter de aprender novas técnicas, submeter-se para não ser demitido, em um cenário de grande competição e avaliação diária de desempenho, a angústia e a ansiedade no aprendizado de novas técnicas ou padrões aumentam as tensões psicológicas; substrato para o surgimento ou agravamento de distúrbios e lesões. Por outro ângulo, a exigência cognitiva e mental é muito mais acentuada com uma atenção concentrada, diante de números, cálculos, sinais luminosos, mostradores, teclados e monitores em que o erro assume repercussões muito grandes, com exigência de responsabilidade às vezes excessiva. Alia-se a esses fatores o trabalho sentado, repetitivo, monótono e uma vida sedentária fora do trabalho. (VALADARES, 2001, p. 236)

Para Djours (2007), as pessoas estão adoecendo porque estão infelizes, sofrendo muito no desempenho de suas atividades de trabalho.

Hoje, o mundo do trabalho está marcado pelo sofrimento. Por um lado o sofrimento pela injustiça, daqueles que perderam o emprego ou que nunca conseguiram uma colocação; por outro o sofrimento daqueles que continuam no mercado de trabalho e têm que suportar toda a carga de trabalho a ser realizada.



Estes sofrem tanto pela intensificação do trabalho em um ambiente de alta competição, como pelos tipos de gestão, mas principalmente, pela falta de alternativa, ninguém consegue ver uma saída para a situação atual.

Pois às pessoas que continuaram no mercado formal de trabalho, de terem também que dar conta de todas as tarefas antes realizadas pelos excluídos, aprender todos os novos métodos de trabalho e a lidar com as novas tecnologias, ainda têm que suportar a pressão e o medo de ser os próximos a perder os seus empregos.

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. (DJOURS, 2007, p.43) .

Para o autor, a não compreensão e interesse pelo sofrimento daqueles que trabalham, é o que tem levado ao individualismo e à falta de indignação destes para com as tantas injustiças sociais da atualidade, pois se o seu sofrimento não é elucidado, mas pelo contrário, geralmente é negado até pela vergonha diante de tantos outros problemas com os desempregados e as injustiças sociais.

Um outro fator que identificamos como grande causador de sofrimento e doenças no trabalho, relacionado a economia atual, é a falta de opção profissional. Muitos profissionais tiveram que abandonar suas vocações e trabalhar naquilo que lhes era disponibilizado pelo mercado, geralmente ocupações pouco valorizadas por estes profissionais, mas que lhes surgia como único meio de vida possível. Entre estas poucas opções aparece o serviço público burocrático, as atividades policiais, carcerárias etc.

Para pessoas inteligentes, preparadas, cheias de criatividade, estas atividades se constituem quase que um martírio, principalmente quando se deparam com métodos arbitrários de gestão, com chefes despreparados e autoritários. O mais desesperador para estes profissionais, como para todos os outros que sofre com mundo do trabalho atual, é a falta de perspectiva de uma saída, eles sabem que não podem se dar ao luxo de deixar seus empregos, além de não terem outras opções de trabalho, estes postos são uma conquista sacrificada, com muito investimento em anos de estudo e muitas expectativas. A estes profissionais, assim

como aos outros, observados por Djours, só resta resistir. E resistem até não poder e adoecer; e até morrer.

Esta nova realidade tem exigido novas especialidades do setor de saúde dirigido ao trabalhador, que além da necessidade de se inteirar das novas condições de trabalho para curar e prevenir as novas doenças, requer mais especialistas no campo da psicologia e psiquiatria, das terapias corporais e ergonômicas, e programas específicos para o combate à dependência química. Mas, exige também, uma postura da sociedade para questionar e superar um tipo de organização que indica trazer muito mais prejuízo que vantagens para o coletivo. (VALADARES, 2001)

E mais, na ciência e na arte de prevenir, além de analisar concretamente cada situação, como se produz, como o trabalho é organizado, quais os métodos de gestão, deve-se prever os aspectos do desenvolvimento do capitalismo, suas tendências e analisar o impacto das novas tecnologias a priori, aplicar a higiene e a ergonomia de concepção; isto é, buscar interferir antes de prováveis erros serem cometidos. (op. cit., p. 237)

Mas, esta reestruturação produtiva também tem criado as doenças ligadas ao desemprego, como a depressão, o alcoolismo e a dependência de drogas lícitas e ilícitas, vários tipos de síndromes, a violência familiar e outros tipos de violência, além do suicídio, que aumenta com o desemprego estrutural, principalmente na época das privatizações.

É que, com a valorização do trabalho, está desempregado passou a ser uma anomalia, e como existe o mito de que há trabalho para todos, “só não trabalha quem não quer”, o desempregado é visto ou como um vagabundo que não deseja trabalhar, ou como um fracassado que não conseguiu se colocar no mercado de trabalho ou que não soube manter o emprego. A pessoa se sente envergonhada, culpada, além do constrangimento de passar a depender de esmolas, da caridade dos outros para sustentar a família. “[...] quase sempre chega-se a uma situação de isolamento social: é degradante, vergonhoso não conseguir trabalho segundo as normas vigentes – e a culpa é do trabalhador”. (VALADARES, 2001, p. 238).

Mas, como vimos antes, não são unicamente os excluídos que sofrem com o fantasma do desemprego, quem trabalha em clima de alta competitividade e automação, vive em constante estado de tensão psicológica pela ameaça de ser o



próximo a perder sua colocação. Já não existe estabilidade para ninguém. Estas tensões têm comprometido a saúde dos trabalhadores, não só pelo medo de perder o emprego pelo processo de automação e posição de sua empresa no mercado, como também por trabalhar sobre tensão, executando tarefas complexas com a utilização de novas tecnologias requerendo muito do corpo e da mente do trabalhador, o que leva a criar lesões; além do medo de errar e acabar sendo despedido.

Nessa situação – de uma espada de Dâmocles sobre as cabeças – é evidente o medo de perder o emprego, de ser forçado a abrir mão de direitos, flexibilizá-los, reduzir os salários. A ansiedade, o estresse, a depressão, o medo de cometer erros no trabalho e ser demitido, têm levado a situações que passam a ser conhecidas como patologias ou distúrbios relacionados ao trabalho. (op. cit., p.239)

O medo de perder o emprego também tem agravado a saúde do trabalhador, quando este, mesmo se sentindo doente, não se afasta do trabalho para o tratamento porque sabe que doença é motivo de demissão, já que as empresas não estão preocupadas com as pessoas mas exclusivamente com seu desempenho, acaba por aprofundar seu estado de saúde e até a causar danos irreversíveis, como as LER/DORT, resultando, no final, por ficar desempregado e doente.

O trabalhador muitas vezes perde o emprego por ter ficado doente, com diminuição de sua capacidade laborativa e fica doente como consequência do desemprego. [...] O sentir-se excluído já é um grande problema, a ansiedade, a depressão, os olhares da sociedade, a incapacidade de sustentar a família, a perda de assistência à saúde pela cessão de convênios, a desnutrição, a tuberculose, os conflitos familiares, o uso de drogas, considerando-se mesmo o álcool e o cigarro. (op. cit., p. 238-239)

O que mais tem nos chocado nestas novas relações de trabalho é a falta de ética e de sensibilidade com aqueles que estão adoecendo por causa do trabalho. As empresas simplesmente fazem tudo para demiti-los sem encargos, as pessoas deram tudo de si para as empresas e quando adoecem são descartadas como bagaço de fruta chupada.

Mas não podemos concordar que continuemos valorizando as coisas e desvalorizando o humano, precisamos resgatar os valores humanistas e construir

uma nova ética para todo o planeta, uma ética da construção e da preservação, que considere tanto o homem como a natureza como valores primordiais. Até porque, tanto a visão holística ecológica, como o próprio Marx, considera homem e natureza como algo inseparável. Na visão holística, sistêmica, apresentada por Capra no Ponto de Mutação, tudo está interligado e é interdependente, tudo que os homens fazem contra a natureza ou contra outros homens, acaba por voltar para si. Assim, toda vez que o homem é individualista, termina em destruição, primeiro do meio ambiente e de outros homens, depois de si próprio.

O homem vive da natureza, ou também, a natureza é seu corpo, com o qual tem de manter-se em permanente intercambio para não morrer. Afirmar que a vida física e espiritual do homem e a natureza são interdependentes significa apenas que a natureza se inter-relaciona consigo mesma, já que o homem é uma parte da natureza. (MARX, 2004, p. 116)

Interessante é que esta retomada do conceito sistêmico da vida coincide com a interligação e interdependência da economia de todo o planeta e da cultura, propiciado pelas novas tecnologias. Mas os mesmos instrumentos que estão sendo utilizados para destruir o homem e o planeta, podem, em outras mãos, com outros valores, ter um novo fim.

O restabelecimento do equilíbrio [...] em nossas economias, tecnologias e instituições sociais só será possível se for acompanhado por uma profunda mudança de valores [...] - da auto-afirmação e da competição para a cooperação e justiça social, da expansão para a conservação, da aquisição material para o crescimento interior. (CAPRA, 1982, p. 387)

Capra (1992), acredita que o que está afetando a saúde das pessoas, as relações sociais, o meio ambiente, a economia, é resultado de uma crise de dimensões intelectuais, morais e espirituais que ameaça a extinção da raça humana e da vida no planeta. Mas que, tem indícios de uma grande mudança de nível planetária., Pois estão em transformação os três pilares em que está montado o nosso modo de vida moderno:

. “Declínio do **patriarcado**”, que existe a mais ou menos três mil anos



. “Declínio da era dos combustíveis fósseis – carvão, petróleo e gás natural”- que têm sido as principais fontes de energia da moderna era industrial, e quando se esgotarem esta era chegará ao fim” (op. cit., p. 27) ;

. Mudança de paradigma cultural sobre cresças e valores que tem orientado o nosso desenvolvimento material.

Para o autor, quando todas estas mudanças se completarem, se iniciará uma nova era de felicidade.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O emprego das novas tecnologias, junto com os novos métodos de organização do trabalho, tem gerado um grande sofrimento no mundo do trabalho, pois tem aumentado o desemprego e a opressão para aqueles que estão trabalhando.

A informática, a automação, não é empregada para reduzir a carga horária ou melhorar as condições de trabalho, mas sim para desempregar e aumentar as atividades daqueles que permanecem trabalhando.

Os novos métodos de organização do trabalho conseguem o envolvimento das pessoas com os objetivos da empresa, usando a sua criatividade para aumentar a produtividade e encontrar saída para as empresas em um ambiente de alta competitividade, através do gerenciamento participativo, onde as pessoas se envolvem emocionalmente com os problemas da empresa e dão tudo de si para resolvê-los.

Este envolvimento, junto com a pressão do medo de perder o emprego e os novos procedimentos no trabalho, tem criado um clima de estresse que tem comprometido a saúde das pessoas, levando ao aparecimento de diversas novas doenças ligadas ao mundo do trabalho.

Mas, o que tudo isto indica, é uma enorme contradição entre o desenvolvimento das forças produtivas e as nossas organizações sociais. Pois, o desenvolvimento tecnológico tem seguido uma escalada de aperfeiçoamento cada vez mais veloz e já apresenta condições de liberar o homem de enormes fardos e produzir todos os bens e serviços necessários a toda a humanidade, sem maiores esforços; e a ciência da organização do trabalho já desenvolveu mecanismos que instrumentalizam as organizações e os trabalhadores para aproveitar ao máximo a produtividade do trabalho e o uso de ferramentas e insumos, e ainda preparam o trabalhador para administrar coletivamente seu trabalho, através do gerenciamento participativo, unificando planejamento e execução, trabalho intelectual e trabalho prático, o que poderia ser um primeiro passo para a desalienação do trabalhador em uma grande organização.

Mas, precisa de uma tomada de posição da sociedade para utilizar todas estas conquistas em benefício de todos, e não da acumulação de capital. O aumento da produtividade deve servir para reduzir a jornada de trabalho e aumentar a renda do trabalhador, aumentando o número de vagas e proporcionando mais tempo livre



àqueles que trabalham, para cuidar mais de si – da saúde, estudo, diversão, desenvolvimento, cultura etc, - das suas relações fora do trabalho, como família, amigos, amores; assim como tempo para pensar e participar como cidadão das questões pertinentes a toda a sociedade, como a política e a ação civil.

Para isto temos que repensar o tipo de sociedade que queremos. A atual, que todos os recursos são absorvido para a acumulação de capital através da geração de lucro, ou uma sociedade solidária, onde os recursos, a ciência, a tecnologia, a energia das pessoas, sua criatividade e seu empenho sejam direcionados para o beneficiamento de todos, para aperfeiçoar a qualidade de vida, as relações, para que em qualquer lugar do planeta terra as pessoas tenham o mesmo nível de dignidade, a mesma atenção às suas necessidades, as mesmas oportunidades para o seu desenvolvimento?

Pois acreditamos que a vida pode ser um florescer de alegrias, que ocupações devem ser escolhidas livremente como vocações, que todas as profissões e todas as pessoas devem ser valorizadas por igual. Que devemos nos dedicar a construir relações sociais e valores culturais libertadores e solidários.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. As metamorfoses no mundo do trabalho. In: **O trabalho no século XXI**: considerações para o futuro do trabalho. Rio de Janeiro: Anita Garibaldi, 2001.

BAUMAN, Zygmunt. **O mal-estar da pós-modernidade**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998.

CAPRA, Fritjof. **O ponto de mutação**: a ciência, a sociedade e a cultura emergente. São Paulo: Cultrix, 1982.

CALVET, Otávio Amaral. **Direito ao lazer nas relações de trabalho**. São Paulo: LTR, 2006.

CAUSA OPERÁRIA online. **EUA tem a maior população carcerária do mundo**. <[www.pco.org.br/conoticias/internacional](http://www.pco.org.br/conoticias/internacional)>. Acesso em 10 dez, 2007.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: FHG, 2007.

DRUCKER, Peter. **Os novos paradigmas da administração**. Artigo publicado originalmente na revista Forbes de 5/10/1998.

WALLIS, Victor. **Socialismo e tecnologia**: uma visão setorial. *Crítica Maxista*. Rio de Janeiro: Renan, n. 22, p. 55-74, maio 2006.

DE MASI, Domenico. **O ócio criativo**. 5. ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

\_\_\_\_\_. **O futuro do trabalho**: Fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. 9. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2006.

ENGELS, Frederico. **A origem da família da propriedade privada e do estado**. 17. ed. Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 2005.

\_\_\_\_\_. **Sobre o papel do trabalho na transformação do Macaco em homem** 1876. Disponível em: <[www.vermelho.org.br](http://www.vermelho.org.br)>. Acesso em 28 ago, 2007.



FIDALGO, Fernando. **A formação profissional negociada: França e Brasil, anos 90.** São Paulo: Anita Garibaldi, 1999.

GALBRAITH, J. Kenneth. **A sociedade justa: uma perspectiva humana.** Local: Campus, 1996.

GOMES, Álvaro (Org.). **O trabalho no século XXI: considerações para o futuro do trabalho.** Rio de Janeiro: Anita Garibaldi, 2001.

LOSURDO, Domenico. **Liberalismo. Entre civilização e barbárie.** Rio de Janeiro: Anita Garibaldi, 2006.

MAGALHÃES, Davidson. **Globalização do capital e os estados nacionais.** Rio de Janeiro: Anita Garibaldi, 2006.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto do partido comunista.** Porto Alegre: L&PM, 2001.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos.** São Paulo: Martin Claret, 2004.

OLIVEIRA, Eurenice de. **Toyotismo no Brasil: desencantamento da fábrica, envolvimento e resistência.** São Paulo: Expressão Popular, 2004.

POCHAMANN, Marcio; BORGES, Altamiro. **"Era FHC" A regressão do trabalho.** Rio de Janeiro: Anita Garibaldi, 2002.

RAMALHO, Jether Pereira; ARROCHELLAS, Maria Helena. (Orgs.). **Desenvolvimento, subsistência e trabalho informal no Brasil.** São Paulo: Cortez, 2004.

REDE INFOSEG(19/09/07). **Brasil é o oitavo do mundo em população de detentos.** < [www.infoseg.gov.br](http://www.infoseg.gov.br)>. Acesso em 10 dez, 2007.

RIGOTO, Raquel Maria. As tramas da desigualdade e nossas tramas em trabalho, meio ambiente e saúde. In: **O trabalho no Século XXI: considerações para o futuro do trabalho.** Rio de Janeiro: Anita Garibaldi, 2001.

ROMERO, Daniel. **Marx e a técnica: um estudo dos manuscritos de 1861-1863.** São Paulo: Expressão Popular, 2005.

ROUSSEAU, Jean-Jacques. **Discurso sobre a origem e os fundamentos da desigualdade entre os homens**. São Paulo: Martin Claret, 2005.

SARLET, INGO Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 4 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

VALADARES. Carlos Antonio Melgaço. A evolução das tecnologias e a saúde do trabalhador. In: **O trabalho no Século XXI**: considerações para o futuro do trabalho. Rio de Janeiro: Anita Garibaldi, 2001.



**Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região****Seção de Cálculos****Resumo de Cálculo****Processo: 00398-2007-012-20-00-0**

Grupo: 1    Nome: Regivaldo Pereira Santos    \* Base de Cálculo - I.N.S.S.:    R\$ 1.030,18

Principal Atualizado:    R\$ 1.793,67    **Contribuições ao INSS:**

Juros:    R\$ 126,12    Reclamante: (7,65%)    R\$ 78,81

Principal Atualizado + Juros:    R\$ 1.919,79    Reclamado: (20,00%)    R\$ 206,04

FGTS a depositar:    R\$ 0,00    Riscos Ambientais do Trabalho: (3,00%)    R\$ 30,91

Recolhimento de Terceiros: (5,80%)    R\$ 59,75

| IMPOSTO DE RENDA:                  |                 |             |              |          |         |         |         |
|------------------------------------|-----------------|-------------|--------------|----------|---------|---------|---------|
| Parcela:                           | Base de Cálculo |             | Contribuição | Alíquota | Imposto | Dedução | IRRF a  |
|                                    | Valor           | Dependentes | INSS         | (%)      |         |         | Deduzir |
| Demais Parcelas                    | 754,01          | 0,00        | R\$ 78,81    | 0,00     | 0,00    | 0,00    | 0,00    |
| 13º Salário                        | 276,17          | 0,00        | R\$ 78,81    | 0,00     | 0,00    | 0,00    | 0,00    |
| Total do IRRF a deduzir do Recte.: |                 |             |              |          |         |         | 0,00    |

**SUBTOTAL    Principal Atualizado:    R\$ 1.793,67****Juros:    R\$ 126,12****PRINCIPAL ATUALIZADO + JUROS:    R\$ 1.919,79**

Custas Processuais    R\$ 38,40 (1.919,79 \* 2,00%)

**TOTAL DO CÁLCULO:    R\$ 1.958,19****Total do FGTS a depositar:    R\$ 0,00****Total de Contribuições ao INSS:**

Reclamante:    R\$ 78,81

Reclamado:    R\$ 206,04

Seguro de Acidente de Trabalho:    R\$ 30,91

Recolhimento de Terceiros:    R\$ 59,75

**TOTAL DO RECLAMADO:    R\$ 296,69****TOTAL DO INSS:    R\$ 375,50****TOTAL DO IR:    R\$ 0,00**Contribuições previdenciárias devidas pelo reclamado:    R\$ 296,69**TOTAL GERAL da execução:    R\$ 2.254,88**

Valores Atualizados até: 29/02/2008

ARACAJU, 27 de fevereiro de 2008.