

Transformações no mundo do trabalho

O ADVENTO DAS NOVAS TECNOLOGIAS de Informação e Comunicação promoveu verdadeiras revoluções não somente na organização das estruturas empregatícias, mas também nas relações interpessoais de trabalho. Que tipo de transformações vêm ocorrendo? Assumindo a mudança como premissa para a discussão, os professores Valmíria Piccinini, da Faculdade de Ciências Econômicas, e Fernando Cotanda, do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, elaboraram uma análise desses novos tempos de transição no mercado e na vida dos trabalhadores.



Por que o trabalho está mudando?

Valmíria Piccinini*

Para responder a essa pergunta creio que seja importante pensar primeiro o que é “trabalho”.

No *Dicionário de Trabalho e Tecnologia* (UFRGS) encontramos: “O trabalho é atividade resultante do dispêndio de energias física e mental, direta ou indiretamente voltada à produção de bens (materiais ou imateriais), contribuindo, assim, para a reprodução da vida humana, individual e social”. (LIEDKE, 2006:319).

Na sociedade do século XX, muito próximo ao trabalho estava associada à noção de emprego, tanto concreto quanto abstrato, e aquele não desapareceu, mas se modificou (em parte). Mesmo que o percentual de pessoas formalmente empregadas predominasse apenas em alguns países com legislação social mais abrangente, e que relações informais de emprego existam há centenas de anos, no Estado de Bem Estar Social, o emprego formal predominava com todas as garantias a ele associadas: aposentadoria, férias, auxílio-desemprego, assistência à saúde, enfim, a segurança do emprego.

Se procurarmos as origens do trabalho, sobretudo no século XX, forçoso será reconhecer que de um trabalhador alheio ou sem noção do conteúdo da tarefa que executava, no século XXI, espera-se deste que pense e elabore sobre como vai trabalhar. Em tese, ele se transformou num trabalhador “que pensa” o seu trabalho.

Especialmente nos setores em que se desenvolveram rapidamente as novas tecnologias que revolucionaram as comunicações – como as Novas Tecnologias de Informação e Comunicação – esta dinâmica se faz presente com muita intensidade. Em termos de organização do trabalho, apesar de se manterem relações tayloristas-fordistas na produção em série, são incentivadas as atividades em grupos, os grupos de melhorias e a qualidade total dentro do modo “produção enxuta” disseminado pelo modelo japonês. Nas

Atualmente, ninguém deve esperar permanecer no mesmo emprego por toda sua vida

organizações industriais e de serviços, a qualidade total é buscada com afinco e nenhuma organização deixa de participar se quiser se tornar competitiva, tanto em nível nacional como internacional.

Incentiva-se toda forma de comprometimento do funcionário, mas, também, exige-se que ele se responsabilize pela sua empregabilidade, pois, atualmente, supõe-se que “ninguém deve esperar permanecer no mesmo trabalho/emprego/função por toda sua vida”.

Ao que tudo indica, mudaram, acima de tudo, as formas pelas quais se dão as relações de trabalho, sobretudo, as trabalhistas. De uma relação de emprego estável – apesar de ser indispensável reconhecer que este sempre foi privilégio de uma minoria, especialmente no Brasil – hoje, temos inúmeras formas “atípicas”: trabalho terceirizado, por tempo determinado, a

tempo parcial, sazonal, a domicílio, teletrabalho, “home working”, entre outros.

Nesta lógica coexistem várias relações de emprego e de trabalho, especialmente a categoria pessoa jurídica, que atinge tanto pessoal altamente qualificado e demandado quanto trabalhadores sem as mínimas condições de negociar esta relação de trabalho.

Na realidade, isso indica a intenção de parte do poder público e da maioria das empresas de que se retorne a uma relação de “livre negociação” entre trabalhadores e organizações.

Na medida em que se espera do trabalhador, independentemente de seu nível de qualificação, características como iniciativa, pró-atividade, comprometimento, e outras, contraditoriamente, os vínculos jurídicos são efêmeros e instáveis.

Esta é uma das mudanças, que encontra reflexos na insegurança, instabilidade e, muitas vezes, na precarização do trabalho. Neste sentido, ele está mudando, sim, mas especialmente no que se refere às relações de trabalho.

* Professora da Faculdade de Ciências Econômicas

O custo social da mudança

Fernando Cotanda*

No final dos anos 1960, o sociólogo alemão Norbert Elias, utilizando-se do conceito de “redução-processual”, alertou os cientistas sociais para o fato de que, por vezes, os substantivos de uso corrente reduzem a “condições estáticas” aquilo que está em permanente mudança. Não existe trabalho humano, no âmbito da modernidade, que não esteja mudando, ele está sempre em processo, estimulado e constrangido por forças externas e internas. Mudança é um predicado que está intrinsecamente associado ao trabalho.

Existem, no entanto, períodos históricos nos quais o trabalho modifica-se com maior intensidade, alterando rápida e simultaneamente não apenas seus padrões técnicos e operatórios, mas também sociabilidades, subjetividades e a própria contratualidade social. A passagem da manufatura para a grande indústria no final do século XVIII, e o advento do fordismo e do taylorismo no início do século XX, são exemplos de momentos históricos nos quais as sociedades, e indissociavelmente os indivíduos que a edificam, experimentaram transformações radicais.

Nas últimas décadas, o trabalho ingressou novamente em um processo de mudanças muito intensas, com conseqüências sociais inéditas.

Os motivos que mobilizaram as empresas a

lançar mão de novas estratégias competitivas são diversos. De forma geral, estas razões podem ser buscadas em acontecimentos que principiam na década de 1970. A saturação e a mudança no comportamento dos mercados, a instabilidade financeira, o aumento da competitividade internacional, a queda nas taxas de produtividade e de lucratividade estão entre os inúmeros fatores.

As empresas passaram a buscar, através da adoção de inovações tecnológicas e organizacionais, formas mais flexíveis e integradas de produção e de gestão do trabalho. No âmbito destas estratégias, diminuíram suas estruturas hierárquicas e o contingente de trabalhadores, concentrando esforços na sua atividade fim. As atividades situadas fora do seu foco principal foram externalizadas, implicando na ampliação das cadeias produtivas, algumas delas de dimensão global. Estas cadeias, não raras vezes, incluem a utilização do trabalho formal numa ponta e do informal noutra, simultaneamente.

Os contratos de trabalho tornaram-se mais fle-

Segundo a OIT, existem 192 milhões de pessoas desempregadas em todo o mundo

xíveis, podendo existir dentro de uma mesma empresa diversos tipos de vínculos, o mesmo ocorrendo com a jornada de trabalho e com a remuneração. A regulação institucional e legal das relações entre capital e trabalho também muda. O rol de mudanças no trabalho vai além do que expomos aqui e ainda está em processo.

Todos estes novos arranjos não ocorrem sem conseqüências sociais, algumas delas preocupantes. O agravamento do desemprego, nas últimas décadas, é a conseqüência social mais visível, mas não é exclusiva. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), no ano de 2005, o desemprego alcançou o ponto mais alto da história. Existem cerca de 2 bilhões e 800 milhões de trabalhadores no mundo e quase 192 milhões de pessoas estão desempregadas, metade destes, jovens entre 15 e 24 anos.

Outras conseqüências sociais menos visíveis, mas não menos preocupantes, estão relacionadas ao aumento do ritmo de trabalho, às novas doenças ocupacionais, à intensificação da migração laboral, ao enfraquecimento das entida-

des que representam os interesses coletivos dos trabalhadores. Além destas, merece atenção a queda na renda dos trabalhadores e a precarização do trabalho. Ainda que estejam empregados, cerca de 1 bilhão e 400 milhões de trabalhadores no mundo não recebem mais do que dois dólares diários. Deste contingente, 535 milhões situam-se na pobreza extrema e não superam a linha de 1 dólar diário. E esta é uma situação que, ao contrário do que se imagina, vem se agravando nas últimas décadas.

As transformações no mundo do trabalho e suas conseqüências, renovam preocupações recorrentes em todo o curso da modernidade ocidental. A despeito da crescente presença da tecnologia, tão valorizada em nossa cultura, todos nós seguimos – com responsabilidade social e política diferenciada, é claro – reproduzindo cotidianamente no trabalho um caminho com baixa previsibilidade e, por vezes, carente de sentido. Paradoxalmente, não haverá saída fora do trabalho e da reflexividade individual e institucional. Portanto, ampliar as responsabilidades e a participação não instrumental na tomada de decisões sobre os rumos do trabalho tornou-se decisivo. Afinal, que trabalho queremos?

* Professor do Departamento de Sociologia do IFCH