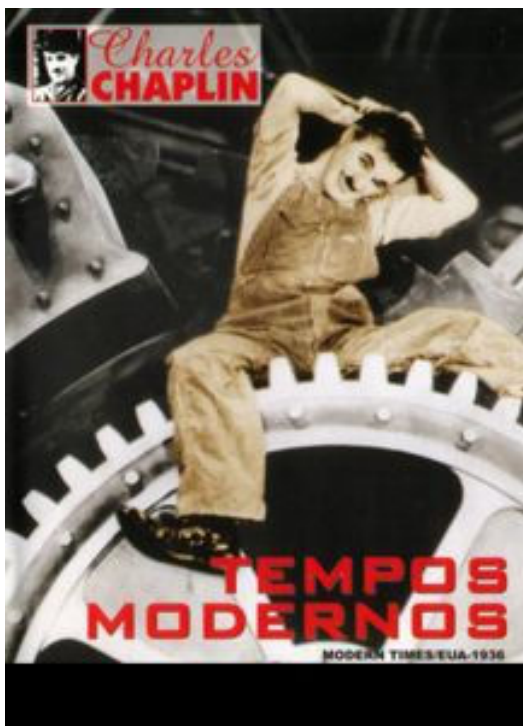


## Aonde vai o Trabalho Humano?

Henrique Rattner\*



Foi este o título de um livro baseado em pesquisa na indústria francesa, do sociólogo Georges Friedmann, publicado no início da década dos cinquenta do século passado. Logo depois, Friedmann publicou outra pesquisa em livro intitulado “O trabalho em migalhas” (*Le travail em mièttes*), no qual analisa criticamente o fracionamento das operações de trabalho e o começo da automação, ambos ilustrados no inesquecível filme de Charles Chaplin, “Tempos Modernos”.

Foi o período do pós-guerra e da reconstrução dos parques industriais e de sua infra-estrutura em praticamente todos os países europeus. As novas fábricas incorporaram novos produtos e

processos que resultaram em aceleração e intensificação das operações de trabalho e em maior exploração dos trabalhadores.

Tinham-se passado mais de cem anos desde o relato magistral de Friedrich Engels sobre “A situação da classe operária na Inglaterra”, no qual apontou as práticas perversas e desumanas do trabalho, inclusive de crianças e mulheres, com jornadas de trabalho de 14 a 16 horas diárias, salários de fome e sem direito ao descanso no fim da semana. Não se admire da prosperidade dos industriais e do ritmo alucinante de acumulação de capital.

A reação ao regime de exploração desenfreada do trabalho surgiu na segunda metade do século XIX, com a formação de sindicatos, seguidos de organizações políticas dos trabalhadores, lutando em defesa dos direitos e pela melhoria das condições de trabalho, chegando a criar a Internacional Socialista cujos partidos membros conseguiram, mediante a participação nas eleições gerais, enviar seus representantes para os respectivos parlamentos nacionais.

As conquistas econômicas e sociais foram apagadas pela primeira guerra mundial e, em seguida, pela eclosão da grande crise dos anos trinta que abriu o caminho para a ascensão de regimes totalitários na Itália, Alemanha e na ex-União Soviética e, finalmente, à segunda guerra mundial, durante a qual pereceram mais de cinquenta milhões de pessoas, entre soldados e civis.

A reconstrução no pós-guerra exigiu enormes esforços e empenho da classe trabalhadora, parcialmente compensados pelos benefícios do “Estado de bem estar” (*welfare state*) e cujos efeitos na mentalidade e no estilo de vida foram tão magistralmente ilustrados por dois cineastas italianos, Lina Wertmueller, com seu filme “Mimi, o metalúrgico” e Elio Petri, com “A classe operária vai ao paraíso”. Foi na mesma época que o sociólogo francês, André Gorz, lançou seu livro “*Adieux au proletariat*” (Adeus ao proletariado – Além do socialismo).

Neste contexto, convém mencionar a crítica contundente das condições de trabalho na ex-União Soviética, do outro lado da “cortina de ferro”, elaborada pelo escritor inglês George Orwell, em seu livro “A revolução dos bichos”. Parodiando o culto ao “herói de trabalho” aclamado em toda a ex-União Soviética, Aleksei Stakhanov, Orwell descreve o poderoso cavalo Boxer que procura animar os outros animais com seus gritos “eu trabalho mais”! Ele levanta antes do raiar do sol a fim de arar por mais tempo do que os outros. Recusa-se a pedir licença para tratar de uma pata ferida, para não perder horas de trabalho. E a recompensa por seus esforços? Tão logo ele desmorona ao lado do arado, sua carcaça está sendo transportada para o matadouro e transformada em cola e farinha de ossos...

A “revolução dos bichos” parece cada vez mais uma parábola sobre o capitalismo e o socialismo “real”. O mundo do trabalho está novamente em crise, com empresas falidas, Estados pedindo moratória e os organismos internacionais, o Fundo Monetário Internacional e o Banco Mundial, sem recursos para socorrer a todos os países pedintes. O exemplo da gravidade da

situação é representado pela insolvência da Grécia e dos outros PIIGS – Portugal, Irlanda, Itália e Espanha, onde, neste último, o desemprego ultrapassa os 20% da força de trabalho do país.

O aperto do desemprego é sentido não somente por aqueles que perdem seus postos de trabalho, mas também por aqueles que conseguem, mesmo temporariamente, manter seu vínculo empregatício, sendo submetidos a pressões e exigências de trabalhar horas extras, sem remuneração adicional. Se o desemprego é uma praga, ele traz em seu bojo outra maldição: o excesso de trabalho. Pesquisas do *Corporate Leadership Council*, nos Estados Unidos, relatam que a carga de trabalho tem aumentado em um terço, desde o início da recessão, em 2007. Até agora, os trabalhadores têm suportado essas práticas com estoicismo, em parte por que se sentem felizes em manter seu emprego e, em parte, querem salvar a sua empresa da falência. Outra pesquisa menciona que 63% dos trabalhadores afirmam que seus empregadores não apreciam esses esforços adicionais e 57% dizem que se sentem tratados como uma mercadoria dispensável por seus patrões. Pelo menos metade dos empregados se queixa que o nível atual de trabalho estaria insustentável. O pessoal está cansado das “reorganizações” freqüentes seguidas de exigência de trabalho adicional, enxurradas de memorandos e reuniões intermináveis, acompanhados de exortações de “produzir mais com menos”.

Por outro lado, também as empresas estão começando a sentir os efeitos dessa política desastrosa. O número de ausências está aumentando, pequenos delitos são mais freqüentes e a lealdade à empresa está desaparecendo. O

mesmo *Corporate Leadership Council* relata que a parcela de trabalhadores dispostos a participar de um “esforço adicional” diminuiu pela metade, desde 2007, enquanto a parcela daqueles que afirmem seu desinteresse no trabalho aumentou de 10% para 20%.

Mas, esforços extras e engajamento no trabalho são recursos vitais para a inovação e a criatividade tão procuradas pelas empresas. O maior perigo para as empresas é os empregados procurarem trabalho alternativo, na medida em que a economia retome seu fôlego. Outra pesquisa do Grupo Hays, uma empresa de consultoria norte americana, relata que 59% de sua amostra consideram deixar seu atual emprego ou procurar ativamente uma nova oportunidade. O mais sério dos problemas é quando o pessoal altamente qualificado decide procurar outro emprego. Este pessoal, de “alto potencial”, está duplamente frustrado: seus membros foram pressionados de assumir uma parte desproporcional da carga adicional de trabalho, enquanto as possibilidades de ascensão na hierarquia diminuíram, por que os executivos mais antigos tendem agarrar-se às suas posições.

Há poucos sinais de readmissão de empregados nas empresas, evidenciados pela contratação de quase 300 mil novos empregados no primeiro trimestre de 2010, nos Estados Unidos. Mas, o crescimento de contratações será mais lento do que depois das recessões anteriores. Os executivos e empresários revelam expectativas de um prolongado período de baixo crescimento no mundo desenvolvido. E a recessão que afetou inicialmente o setor privado está chegando ao setor público, até agora protegido, por causa dos esforços dos governos de controlar seus déficits.

Quais as medidas à disposição das organizações privadas e públicas para

lidar com o problema de trabalho extra não remunerado? Algumas tentam inspirar seus empregados com recompensas simbólicas o que lembra as paradas organizadas pelo ditador da “revolução dos bichos”, a fim de conciliar os outros animais com sua situação desesperadora. Talvez, funcione para aqueles preocupados com a segurança de seu emprego. Outra estratégia seria lançar mão do chamado “empoderamento”, o que significa mais esforços para explicar as razões do comportamento empresarial. Outras empresas selecionam alguns supervisores, informando-os sobre a estratégia da corporação, para depois, a mensagem ser passada adiante aos outros funcionários. Cada vez mais empresas permitem aos seus empregados horários de trabalho mais flexíveis, como contrapartida à carga adicional de trabalho. Se os trabalhadores não podem obter mais pagamento, pelo menos terão mais controle sobre ou como e quando trabalham. Presta-se, também, mais atenção aos trabalhadores que têm desempenho superior, estimulando-os a resolver problemas complexos e sugerir soluções ao atender as reuniões do conselho de administração. Aparentemente, essa abordagem funciona. A maioria dos trabalhadores estaria, surpreendentemente, de acordo em recompensar melhor o desempenho destacado daqueles que detém o futuro da empresa em suas mãos, sobretudo quando os concorrentes estão compilando listas de talentos insatisfeitos com sua situação atual.

Bem, argumentarão os céticos e os acólitos do sistema capitalista: “isto é pré-história e pertence ao passado; as novas tecnologias mudam as condições de trabalho, a monotonia e os horários estafantes”. Um relatório recente (vide *The Economist*, 29 de maio de 2010,

pág. 67) aponta para o número elevado de suicídios ocorridos na indústria eletrônica de co-propriedade chinesa – taiwanesa. No complexo industrial de Shenzhen, ao lado de Hong Kong, opera a gigantesca fábrica Foxconn, com 800 mil empregados, produzindo componentes para a indústria microeletrônica de todo o mundo. É lá que ocorreram vários suicídios de empregados e a própria empresa afirma que conseguiu impedir vinte outras tentativas. Embora as condições de trabalho da Foxconn não sejam ruins quando comparadas às de outras localidades da China, os trabalhadores são obrigados a labutar horas extras, além das 36 horas mensais autorizadas por lei. A rotatividade da mão-de-obra é de 30% a 40%, mas um fluxo constante de jovens operários vindos do campo disputa os empregos vacantes...

A conclusão é melancólica e desanimadora.

Procurando superar a degradação intelectual e a alienação social e cultural, os trabalhadores foram impelidos a militar nos movimentos políticos cujos programas lhes prometiam melhorias ou até a transformação de sua condição humana. É significativo a este respeito o depoimento de um operário: “O trabalho é o conteúdo, o começo e a finalidade da vida dos operários. Mas, ele é tão difícil e extenuante que, na saída da fábrica, não temos a coragem nem a capacidade física para dedicarmos-nos a outros assuntos,

sobretudo aos estudos de nossos problemas e de agir por nossa emancipação. O verdadeiro problema é como nós, que trabalhamos a vida inteira, chegaremos a viver como homens e não apenas como acessórios das máquinas, as quais, quando desgastas e imprestáveis pelo uso, não têm outro destino senão a sucata”.

As esperanças depositadas nas organizações políticas, sindicatos e partidos que prometeram transformar o sistema de exploração e instalar um regime baseado na igualdade e no pleno exercício dos direitos humanos foram cruelmente aniquilados pela transformação das lideranças em oligarquias, freqüentemente cooptadas pelas elites dominantes ou a emergência de uma burocracia totalitária e seu aparelho repressor e explorador. Até os chamados “partidos revolucionários” que proclamaram a abolição do capitalismo e a criação de uma sociedade igualitária, planejada, com distribuição justa do produto social, revelaram seu caráter autoritário e sua incapacidade de resolver os problemas econômicos e humanos de nossa civilização. A emancipação dos trabalhadores só poderá, nas palavras dos fundadores do movimento socialista, ser o resultado de sua própria ação, sem delegação de quaisquer de seus direitos e poderes.

Assim, a opção entre a humanização do trabalho ou a barbárie política e cultural permanece um problema latente neste início de século XXI.



\* **HENRIQUE RATTNER** é Professor da FEA (USP), IPT e membro da Associação Brasileira para o Desenvolvimento de Lideranças (ABDL).