

Estudos do Trabalho

Ano VIII – Número 15 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

JANETE E A STARBUCKS: A HISTÓRIA DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E DO TRABALHADOR

Andrea Cristina Martins¹
Lis Andrea Soboll²

RESUMO:

O objetivo deste artigo é tratar sobre a precarização do trabalho e do trabalhador a partir do processo de reestruturação produtiva. Para tanto será utilizada a história de Janete Navarro, barista da Starbucks, como arquétipo desse processo de precarização. A partir de uma perspectiva interdisciplinar e uma base teórica composta por autores que problematizam criticamente os reflexos da reestruturação produtiva nas relações de trabalho e no sujeito trabalhador, analisa o novo mundo do trabalho precarizado marcado por três características: a presença da tecnologia nos espaços de trabalho, a gestão de pessoas e o sequestro da subjetividade. Como resultante desse novo mundo do trabalho precarizado identifica-se uma crise que pode ser estudada a partir da crise da vida pessoal, crise da sociabilidade e crise de autorreferência humano-pessoal.

1. Introdução

A análise da nova morfologia social do trabalho indica que os efeitos da reestruturação produtiva estão pressionando e fazendo surgir novas formas de trabalho flexibilizado e de exploração da força de trabalho. Este estudo inscreve-se na discussão do mundo do trabalho contemporâneo com base no processo de reestruturação produtiva e da precarização das relações de trabalho (Antunes, 2009; Alves, 2013; Standing, 2013; Harvey, 2011a; Castel 1998; Sennett, 1998; Dupas, 1999), com interface na construção

¹Advogada e professora da UNIVERSIDADE POSITIVO/UEPG) - (41) 9992-1633. andreamartins2004@hotmail.com

²Psicóloga e professora da UFPR) (41) 9232-4230. lisdrea@gmail.com

Estudos do Trabalho

Ano VIII – Número 15 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

da subjetividade do trabalhador (Silveira, 1989, Faria, 2013; Freitas, 2000; Soboll e Horst, 2013; Ehrenberg, 2010; Gaulejac, 2007).

Do ponto de vista da precarização do trabalho foi analisado o processo de reestruturação produtiva a partir da crise do capital da década de 1970 e seus reflexos como, a financeirização do capital, a busca pela eficiência, competição e tecnologia, as dialéticas entre a concentração e a fragmentação e inclusão e exclusão no mundo organizacional e a incorporação das políticas neoliberais com seus reflexos no mundo do trabalho.

Para a análise da subjetividade serviu como referência o entendimento do indivíduo como um ser histórico e da formação da subjetividade a partir de uma construção social e histórica. Foram analisados os reflexos do sistema capitalista, como a mercadorização e o fetichismo, na subjetividade do trabalhador.

Na análise desse processo dialético entre trabalho e trabalhador foi utilizado o diagnóstico realizado por Alves (2013) apontando três principais características no novo mundo reestruturado do trabalho, sendo elas: a presença ostensiva de um complexo de máquinas informacionais, a era da gestão de pessoas e a reestruturação geracional dos coletivos que leva à “captura” da subjetividade.

Como forma ilustrativa, para esse novo mundo do trabalho foi utilizada a reportagem publicada no jornal The New York Times, relatando a história de Janette Navarro no seu trabalho na organização de fast-food Starbucks.

2. A história de uma jovem trabalhadora, Jannette Navarro, e seu emprego na Starbucks

Essa é a síntese da história narrada na reportagem intitulada “Working Anything but 9 to 5: Scheduling Technology Leaves Low-Income Parents With Hours of Chaos” realizada por Jodi Kantor para o jornal The New York Times, publicada em 13 de agosto de 2014.

Estudos do Trabalho

Ano VIII – Número 15 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

Jannette Navarro, americana, barista, 22 anos, solteira, mãe de Gavin com 4 anos de idade, filha de pai ausente a mãe usuária de drogas, já falecida.

Ao iniciar seu contrato de trabalho na rede de fast-food Starbucks³ tinha a perspectiva de independência e estabilidade financeira para ela e seu filho, pois ainda residia com sua tia. Esse trabalho lhe deu a esperança de crescimento profissional.

No entanto, a Starbucks utiliza um software que indica a necessidade de mão-de-obra conforme padrões de vendas e outros dados, e assim, determina onde e quando será necessário alocar a mão de obra dos funcionários. O uso dessa tecnologia possibilita aos gerentes compensações com base na eficiência de seu pessoal. Essa forma de agendamento é uma ferramenta poderosa para elevar os lucros e permitir o corte de custos trabalhistas.

Essa forma de contrato de trabalho com horário flexível acarretou uma série de consequências na vida pessoal e psíquica de Jannette. O salário líquido raramente chegou a 400 ou 500 dólares a cada duas semanas. A turbulência dos horários trouxe graves reflexos na sua rotina diária, no seu horário de trabalho e de seu filho na creche, pois algumas vezes Jannette precisa iniciar sua jornada de trabalho antes do início de funcionamento da creche, outras vezes termina sua jornada de trabalho após o término do horário de atendimento da creche, outras vezes ainda, precisa trabalhar nos finais de semana quando a creche não funciona. Desta forma, obriga-se a pedir ajuda de terceiros para os cuidados com seu filho.

As horas flutuantes e a inexistência de horário fixo de intervalo interjornadas levam Jannette a um cansaço físico muito acentuado. No campo emocional, a impossibilidade de manter sua casa e filho, sem trabalho, leva a alta ansiedade e

³ A Starbucks é uma organização multinacional, criada em 1971, hoje com mais de 15 mil lojas em 50 países, tem como missão: inspirar e nutrir o espírito humano – uma pessoa, uma xícara de café e uma comunidade de cada vez. Disponível em: <http://www.starbucks.com.br/>, acesso em 15/10/2014

Estudos do Trabalho

Ano VIII – Número 15 – 2015
Revista da RET
Rede de Estudos do Trabalho
www.estudosdotrabalho.org

nervosismo. Jannette tem receio de pedir mais horas e ser demitida, o que tem acarretado crises de choro nos momentos em que está em casa.

Após a reportagem ser publicada, a empresa Starbucks informou que iria rever o cronograma de trabalho de Jannette, o qual alega ser uma anomalia, dias depois, a empresa entregou um cronograma com quase 40 horas semanais e um horário de início perto das 8 horas e saída em torno das 4 horas. (KANTOR, 2014) (tradução livre pela autora).

Ao final da publicação, na seção perspectivas dos leitores, houve a participação de 364 leitores comentando a reportagem. São pessoas que trabalham na Starbucks em outros estados dos EUA ou em outras grandes corporações como Walmart ou McDonalds, todos relatam o uso do sistema de horas flexíveis e seus impactos na vida pessoal e profissional. Outros leitores são trabalhadores que relatam o uso do mesmo sistema da Starbucks, o Kronos, ou outro sistema semelhante, descrevendo situações como: pouco tempo para agendamento de suas atividades pessoais, entrega do plano de horas em um período muito pequeno antes de seu início, em média dois dias, e sempre suscetível a mudanças, não poder programar sua vida, falta de sono, desenvolvimento de doenças, irritação, falta de possibilidade de conseguir outro emprego, pois é preciso ficar em constante disponibilidade.

Dentro os relatos dos leitores, muitos apontam que os erros de programação do sistema podem ser corrigidos pelos gerentes, outros leitores apontam que os gerentes não alteram os horários justamente para não ultrapassar o limite de 16 horas semanais, e assim os trabalhadores passarem a ter direito a outros benefícios.

Há um grupo de leitores que mostra a necessidade de organização dos trabalhadores para reivindicar melhorias nas condições e trabalho apontando a falta da presença dos sindicatos. Outro grupo relata que é necessária a criação de legislação protetiva aos trabalhadores e que o Estado deve se preocupar com esses trabalhadores e suas famílias pois, estão vivendo em situação de pobreza, em virtude dos baixos salários

Estudos do Trabalho

Ano VIII – Número 15 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

pagos. Muitos desses leitores descrevem a situação vivida por esses trabalhadores como exploratória.

Diversos leitores demonstram a preocupação com os impactos dessa desestruturação com as crianças, inclusive tendo o relato de professores que descrevem que crianças com deficiência de sono têm maior dificuldade de aprendizado.

Por fim, há um grupo de leitores afirmando e outros conclamando para a não aquisição dos produtos da Starbucks, como forma de protesto a forma precária de trabalho dos funcionários.

Enfim, a história acima descrita e os relatos dos leitores, retratam o novo metabolismo social do trabalho e uma de suas consequências que é a precarização do trabalho. Para Alves a precarização em um contexto de reestruturação do trabalho deve ser analisado por duas perspectivas: a precarização do trabalho e a precarização do homem-que-trabalha. (ALVES, 2013). “O que significa que o novo metabolismo social do trabalho implica não apenas tratar de novas formas de consumo da força-de-trabalho como mercadoria, mas sim novos modos de (des)constituição do ser genérico do homem.” (ALVES, 2013, p. 86).

3. A nova morfologia social do trabalho: a precarização do trabalho

A marca principal da nova condição salarial, do novo mundo do trabalho, é seu caráter flexível. (ALVES, 2013). A palavra flexibilidade está presente na análise de diversos autores que pesquisam a sociedade contemporânea e em especial, o mundo do trabalho. (ANTUNES, 2009; ALVES, 2013; STANDING, 2013; HARVEY, 2011a; CASTEL 1998; SENNETT, 1998).

É a flexibilidade do trabalho, compreendida como sendo a plena capacidade de o capital tornar domável, complacente e submissa à força de trabalho, que irá caracterizar o “momento predominante” do complexo de reestruturação produtiva. (ALVES, 2013, p. 88-89)

Estudos do Trabalho

Ano VIII – Número 15 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

Em uma análise histórica da concretude das relações sociais, os anos 1970 foram um marco inicial do processo de reestruturação produtiva mundial. Segundo Antunes esse período decorre de uma crise estrutural do capital que tem por características centrais: a queda da taxa de lucro, o esgotamento do padrão de acumulação baseado na produção fordista/taylorista, a hipertrofia da esfera financeira, a maior concentração de capitais, a crise do Estado de bem-estar social e dos seus mecanismos de funcionamento e por fim, o incremento das privatizações, tendência às desregulamentações e processos de flexibilização. (ANTUNES, 2009).

Na análise de David Harvey, um dos principais obstáculos para o contínuo acúmulo do capital e a estabilização do poder de classe capitalista acontecer década de 1960, e esse obstáculo, foi o trabalho. Nessa década havia escassez de mão de obra nos EUA e na Europa, o trabalho era bem organizado, e conseguia ter influência política, além de ser razoavelmente bem pago. No entanto, o capital precisava de mão de obra mais dócil e mais barata, por isso houve uma série de mudanças, dentre elas: a) estímulo à imigração; b) busca de tecnologia que economizasse trabalho, com o início dos processos de robotização, em especial na indústria automobilística; c) o capital foi buscar o trabalho excedente, resultando na proletarianização do trabalho feminino; d) a expatriação da produção americana, a globalização foi facilitada pela reorganização do sistema de transporte que diminui os custos (o processo de containerização foi uma invenção fundamental); e) o sistema de comunicação permitiu a organização rigorosa da cadeia produtiva; f) barreiras artificiais foram reduzidas; g) foi criada uma nova arquitetura financeira global que permitisse o fluxo internacional de capital. (HARVEY, 2011b, p. 21-22).

Enquanto Harvey fará uma análise do processo de financeirização do capital que permitiu sua expansão e sua volatilidade no mundo, para Dupas as modificações ocorridas a partir da década de 1970 foram intensas, mas não novas, elas ganharam impulso devido às enormes mudanças nas tecnologias de informação. Essas novas

Estudos do Trabalho

Ano VIII – Número 15 – 2015
Revista da RET
Rede de Estudos do Trabalho
www.estudosdotrabalho.org

tecnologias permitiram alterações no tocante ao alcance das mudanças que passam a ser globais e que passaram a atingir o mercado financeiro que trouxe mudanças ao modo de vida e o comportamento das pessoas. (DUPAS, 1999).

Entendemos que a análise de todos esses elementos é necessária para a compreensão do movimento que aconteceu durante esse período histórico para poder entender o processo de precarização atual do trabalho e do trabalhador. Para tanto, é preciso utilizar do método dialético, que propiciará ao pesquisador é ir além da aparência e buscar a essência do objeto pesquisado através da captura da estrutura e sua dinâmica, realizando uma síntese, o pesquisador reproduz no plano ideal a essência do objeto pesquisado. (PAULO NETTO, 2011).

Assim, a figura abaixo pode representar a diversidade de determinações que devem ser estudadas para a compreensão do objeto em estudo. Para compreender o movimento é preciso também compreender as contradições.

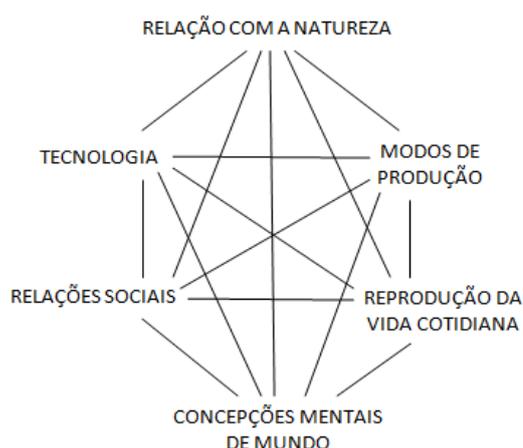


FIGURA 1- Inter-relação dos momentos no processo de evolução humana

FONTE: HARVEY (2013, p. 192)

O capitalismo atual é marcado pelas contradições entre concentração *versus* fragmentação e exclusão *versus* inclusão. No que tange a primeira das contradições é possível apontar a concentração do capital em grandes corporações que passam a decidir

Estudos do Trabalho

Ano VIII – Número 15 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

a produção de bens e serviços em escala mundial, “[...] a regra atual do capitalismo contemporâneo é de poucos grandes grupos por setor operando em nível global e buscando a diminuição dos custos de seus fatores de produção.” (DUPAS, 1999, p. 43).

A busca por eficiência, competição e tecnologia têm motivado um processo de fusões e incorporações de grandes empresas mundiais. Pode-se apontar que decorrente da concentração as “gigantes mundiais” buscam o poder não apenas o poder econômico, mas o poder de decisão política e produtiva, dando origem às empresas transnacionais e das empresas-rede no sistema econômico mundial. (DUPAS, 1999). Harvey reafirma essa característica desse período em análise “num dos extremos da escala de negócios, a acumulação flexível levou a maciças fusões e diversificações corporativas.” (HARVEY, 2011a, p. 150).

Peter Dicken citado por Dupas irá destacar três características das grandes corporações como

[...] competência em controlar sua atividade simultaneamente em vários locais do planeta; capacidade de tirar vantagens dos diferentes fatores de produção entre países (neles incluídas as políticas governamentais); e a flexibilidade geográfica, ou seja, a habilidade de deslocar seus recursos e operações em escala global. (DICKEN apud DUPAS, 1999, p. 46-47).

Ao mesmo tempo, fragmentação e concentração, como componentes dessa dialética, são visíveis no mercado de trabalho através das terceirizações, franquias e da informalização em uma teia de relação entre trabalhadores e o capital. (DUPAS, 1999).

Na economia global, as pequenas e médias empresas manterão ainda um espaço importante, via terceirização, franquias e subcontratações, porém basicamente subordinadas às decisões estratégicas das empresas transnacionais – e integradas a suas cadeias produtivas. (DUPAS, 1999, p. 46).

Cada destacar que as grandes corporações, nesse processo de fragmentação, passam a não mais produzirem seus produtos, “[...] apenas controlam, *como, quando e*

Estudos do Trabalho

Ano VIII – Número 15 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

onde a produção irá acontecer e que parcela de lucro deve ser auferida a estágio da cadeia.” (DUPAS, 1999, p. 51).

O grande capital costuma suportar as imposições de todos os tipos de marcos regulatórios – relativos, por exemplo, à segurança do trabalho e à preservação da saúde do trabalhador -, sobretudo se as pequenas empresas não podem arcar com esses custos e deixam o mercado para as grandes. A chamada “captura regulatória” existe há muito tempo na história do capitalismo. As empresas capturam o aparato regulador e o usam para eliminar a concorrência. (HARVEY, 2013, p. 222-223).

As grandes organizações irão ter seu foco nas idéias e na financeirização dos serviços e dos produtos. Esse processo acarretará outras consequências como a externalização dos custos e a facilidade de constituição e rompimento dos contratos de subcontratação, além de utilização do trabalho informal, sonegação fiscal, agressão ao meio ambiente e perda da força dos sindicatos. (DUPAS, 1999).

Dupas aponta que o processo de internacionalização e as inovações tecnológicas reduzem a capacidade do Estado e dos sindicatos. No que tange a fragilização dos sindicatos, há uma diminuição do número de trabalhadores operários e uma fragmentação do espaço de trabalho, gerando uma dificuldade dos sindicatos de organizar novos trabalhadores, além da decadência da cultura operária, conjugadas às novas formas de organização do trabalho mais flexíveis e menos hierarquizadas. (DUPAS, 1999).

Assim, os capitalistas desenvolvem conscientemente novas tecnologias como instrumentos da luta de classes. Essas tecnologias não apenas servem para disciplinar o trabalhador dentro do processo de trabalho, como também ajudam a criar um excedente de trabalho que reduz os salários e as ambições do trabalhador. (HARVEY, 2013, p. 215).

Nesse contexto de profundas alterações nas condições objetivas do mundo do trabalho há uma alteração no tocante à luta de classes.

Estudos do Trabalho

Ano VIII – Número 15 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

A própria ideia de luta de classes é atenuada. Isso não significa que as lutas sociais não existem mais. Significa simplesmente que as lutas coletivas, que marcaram a história da sociedade industrial, tendem a se atenuar em favor de lutas mais individuais para ter um lugar, para melhorar sua posição social, para conquistar poder. (GAULEJAC, 2007, p. 248).

No que tange ao processo de destruição das forças produtivas, da natureza e do meio ambiente como um todo, em esfera global, há um processo contínuo e dialético de destruição das forças de trabalho, deixando à margem do processo produtivo, massas de trabalhadores, cada vez mais precarizados. (ANTUNES, 2009).

Harvey apresente essa contradição do capitalismo atual, ao mesmo tempo requer fluidez e adaptabilidade do trabalho, uma força de trabalho instruída e variada, capaz de executar múltiplas tarefas e responder com flexibilidade a condições variáveis [...] requer, por outro lado, o trabalho degradado e desqualificado (HARVEY, 2013, p. 225).

A partir da década de 1980, inicia-se o surgimento e uma nova situação estrutural da relação capital/trabalho. Dupas aponta três fatores determinantes, primeiro “a emergência de um novo padrão de acumulação pelo uso de capital intensivo em substituição ao trabalho intensivo”; em segundo lugar “a flexibilidade conseguida pelo atual modelo racionaliza o uso do capital, colocando-o onde as melhores condições do mercado apontam, e em terceiro “a rearticulação das empresas levou a uma inadequação das estruturas trabalhistas e forçou uma tentativa malsucedida de rearticulação dos sindicatos”. (DUPAS, 1999, p. 53-54).

Quanto mais aumentam a competitividade e a concorrência intercapitais, mais nefastas são suas consequências, das quais duas são particularmente graves: destruição e /ou precarização, sem paralelos em toda era moderna, da força humana que trabalha e a degradação crescente do meio ambiente, na relação metabólica entre homem, tecnologia e natureza, conduzida pela lógica societal voltada prioritariamente para a produção de mercadorias e para o processo de valorização do capital. (ANTUNES, 2009, p. 36).

A outra contradição presente no capitalismo contemporâneo é a exclusão *versus* inclusão (DUPAS, 1999).

Estudos do Trabalho

Ano VIII – Número 15 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

Apesar do desemprego estrutural crescente (incapacidade progressiva de geração de empregos formais em quantidade ou qualidade adequadas), o capitalismo atual garante sua dinâmica também porque a queda do preço dos produtos globais incorpora continuamente mercados (inclusão) que estavam à margem do consumo por falta de renda. (DUPAS, 1999, p. 40).

A dialética de inclusão e exclusão perpassa os indivíduos e os territórios. Os indivíduos são atingidos, no campo do trabalho, pelas flexibilizações e subcontratações que atingem desde a remuneração até o comportamento. No tocante aos territórios o sistema capitalista inclui novos territórios em busca de novos mercados, como exclui mercados produtivos quando não oferecem as condições desejadas. (DUPAS, 1999).

Ainda de acordo com Dupas “[...] enquanto seleciona, reduz, qualifica – e, portanto, *exclui* – no topo, a nova lógica das cadeias *inclui* na base trabalhadores com salários baixos e contratos flexíveis, quando não informais.” (DUPAS, 1999, p. 71).

A possibilidade de ampla fragmentação da cadeia produtiva global de uma empresa transnacional, viabiliza a partir da revolução tecnológica na informática e nas telecomunicações – além da progressiva fragilização das fronteiras nacionais e da flexibilização dos transportes -, veio possibilitar uma profunda alteração nos padrões de produção, nos sistemas de gestão e na forma de utilização da mão-de-obra no mundo atual. (DUPAS, 1999, 67).

Para Harvey, a flexibilidade está presente como decorrente da mudança de paradigma, antes fordista, agora pós-fordista, decorrente da crise do modelo de gestão fordista e da financeirização do capital. Harvey irá definir esse período de transição de “acumulação flexível” apoiada também na flexibilidade dos produtos e padrões de consumo. (HARVEY, 2011). O autor explica que foi nesse período, com início no ano de 1972, que houve o florescimento e transformação extraordinários dos mercados financeiros. “Esse sistema financeiro foi o permitiu boa parte da flexibilidade geográfica e temporal da acumulação capitalista.” (HARVEY, 2011a, p. 181).

Mas, foi também, nesse período entre o fim da década de 1970 e a década de 1980 que se inicia o processo de implementação das políticas neoliberais com a

Estudos do Trabalho

Ano VIII – Número 15 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

implantação de mecanismos de flexibilização do mercado de trabalho e a transferência de riscos e insegurança para os trabalhadores. (STANDING, 2013, p. 15)

O elemento central de seu modelo “neoliberal” era que o crescimento e o desenvolvimento dependiam da competitividade do mercado; tudo deveria ser feito para maximizar a concorrência e a competência e para permitir que os princípios de mercado permeassem todos os aspectos da vida. (STANDING, 2013, p. 15)

Segundo Antunes, a vigência das políticas neoliberais e de políticas sob sua influência criou as condições para a adaptação dos elementos do sistema toyotista de produção nas organizações ocidentais. (ANTUNES, 2009).

Minha opinião é que se refere a um projeto de classe que surgiu na crise dos anos 1970. Mascarada sob muita retórica sobre a liberdade individual, autonomia, responsabilidade pessoal e as virtudes da privatização, livre-mercado e livre-comércio, legitimou políticas draconianas a restaurar e consolidar o poder da classe capitalista. (HARVEY, 2011b, p. 16).

Para sintetizar a implementação das políticas neoliberais, Harvey afirma que a ação capitalista foi por “privatizar os lucros e socializar os riscos” (HARVEY, 2011b, p. 16).

A flexibilidade está diretamente relacionada à nova forma de gestão do trabalho e de seus processos de produção e se apresenta de variadas formas no mundo do trabalho reestruturado.

A flexibilidade tinha muitas dimensões: flexibilidade salarial significava acelerar ajustes a mudanças na demanda, especialmente para baixo; flexibilidade de vínculo empregatício significava habilidade fácil e sem custos das empresas para alterarem os níveis de emprego, especialmente para baixo, implicando uma redução na segurança e na proteção do emprego; flexibilidade do emprego significava ser capaz de mover continuamente funcionários dentro da empresa e modificar as estruturas de trabalho com oposição ou custos mínimos; flexibilidade de habilidade significava ser capaz de ajustar facilmente as competências dos trabalhadores. (STANDING, 2013, p. 22)

Estudos do Trabalho

Ano VIII – Número 15 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

Para sintetizar as idéias sobre o impacto das cadeias produtivas globais sobre a quantidade e a qualidade da oferta de empregos, Dupas apontará três fatores, a diminuição da geração de empregos formais e qualificados através de investimento direto; flexibilização da mão-de-obra; a inter-relação entre agentes econômicos formais e informais que irá permitir a utilização de trabalho informal e baixos salários. (DUPAS, 1999).

Enfim, para Harvey as crises são inevitáveis e necessárias, pois são a maneira em que o equilíbrio das contradições internas da acumulação do capital. “As crises são, por assim dizer, os racionalizadores irracionais de um capitalismo sempre instável”. (HARVEY, 2011b, p. 65).

Essas alterações objetivas, com a implementação de diversos mecanismos de flexibilização ficam evidentes na história de Janette, na qual se percebe a transformação na sua relação de trabalho, mas também os impactos subjetivos, como os sinais de ansiedade, choro, por exemplo.

Para compreender esse processo é necessário inicialmente demarcar que os indivíduos são constituídos através de uma relação direta com o contexto objetivo onde se vive, isto é, a subjetividade do indivíduo está diretamente relacionada com as condições objetivas.

As condições para essa sua forma de ser na reprodução de sua vida, no seu processo vital produtivo, foram postas somente pelo próprio processo histórico e econômico; tanto as condições objetivas quanto as subjetivas, que são apenas as duas formas diferentes das mesmas condições. (MARX, 2011, p. 1151).

Assim, para Marx, tanto as condições objetivas quanto as subjetivas, não são mais do que duas formas diferentes das mesmas condições. (MARX, 2011).

4. A nova morfologia social do trabalho: a precarização do homem-que-trabalha

Estudos do Trabalho

Ano VIII – Número 15 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

O indivíduo é profundamente um ser *histórico*, essa sua historicidade é mediada pela relação com a natureza e com os indivíduos entre si, o que vai determinar sua própria individualidade. (SILVEIRA, 1989).

Nessa relação, então, do homem com a natureza, na atividade prática, na *práxis* humana é que se constitui o processo de *subjetivação* do homem ao qual corresponde o processo de *objetivação* da natureza. Nenhum dos pólos dessa relação sujeito e objeto é posto como um dado *a priori*. Eles se constituem na relação: pela atividade prática, na e pela história. (...) o *homem* possui seu ato de nascimento: a *história*.” (SILVEIRA, 1989, p. 46)

Na sociedade contemporânea, estruturada em relações sociais marcadas profundamente pelo sistema capitalista, está presente de forma evidente o fetichismo das mercadorias e do dinheiro.

Sabe-se muito bem, e as evidências práticas o confirmam, que o fetichismo da mercadoria e do dinheiro apresentam-se em certas manifestações *conscientes* de muitos indivíduos e em tantas formas específicas. Entretanto, esse saber pode nos conduzir à *ilusão* de que o fetichismo e as práticas fetichizadas e reificadas se restringem aos indivíduos que as manifestam *conscientemente*. A imputação dessas práticas aos *outros* pode até servir de alívio às nossas consciências, mas não elimina o fato de que, sob as condições do capitalismo, estamos *todos* submetidos ao fetichismo da mercadoria. (SILVEIRA, 1989, p. 74)

Para Silveira, o fato de “estarmos todos submetidos ao fetichismo” não se dá apenas externamente, mas também internamente, na subjetividade dos indivíduos. (SILVEIRA, 1989).

[...] sob as condições do capital, o trabalhador se determina, enquanto tal, apenas como *força de trabalho*, como *mercadoria*. É este, então o *critério* que preside as relações inter-humanas, interindividuais, intersubjetivas. (SILVEIRA, 1989, p. 62).

Cabe destacar que esse aspecto central da sociedade capitalista global, que é o processo de mercadorização, “[...] foi estendida a todos os aspectos da vida – família, sistema de educação, empresa, trabalho, instituições, política de proteção social,

Estudos do Trabalho

Ano VIII – Número 15 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

desemprego, incapacidade, comunidades profissionais e políticas.” (STANDING, 2013, p. 50).

Para Silveira “[...] a *pobreza* do trabalhador, enquanto mercadoria, não se esgota em uma pobreza estritamente *material*, mas, que, ao mesmo tempo, e até quase que exclusivamente, a ênfase recai no *empobrecimento de seu “mundo interior”*.” (SILVEIRA, 1989, p. 49). Complementa sua análise, utilizando-se da teoria marxista ao afirmar que há

[...] uma *proporcionalidade* entre o processo de *empobrecimento*, de *perda*, de *desvalorização* do trabalhador (*sua alienação*) e a *valorização*, o *enriquecimento*, o *poder* e o *alheamento (estranhamento)* do lado da coisa, do objeto, do produto do trabalho. (SILVEIRA, 1989, p. 49).

Os processos de alienação e estranhamento devem ser analisados para a compreensão das transformações do homem-que-trabalha. Para Alves o estranhamento acontece quando há divergência entre dois momentos no interior do mesmo ato: o momento da objetivação e o momento da interioridade (momento da escolha pessoal). (ALVES, 2013). Sob as condições históricas do capitalismo atual o “[...] espaço da autonomia da subjetividade e, por conseguinte, a realização do ser genérico do homem pode ser tendencialmente suprimido pelas exigências da produção e reprodução social.” (ALVES, 2013, p. 110).

A sujeição ao fetichismo nos envolve de modo mais profundo, faz parte mesmo de nossa própria estruturação psíquica. Esta precisão pode ser melhor esclarecida se considerarmos que a forma mercadoria, da qual decorre o fetichismo, é a forma de todas as mercadorias e, por conseguinte, inclui, também, a mercadoria *força de trabalho*. Esta, como vimos anteriormente, constitui-se num conjunto de disposições e de habilidades que envolvem cérebro, músculos, nervos, etc., portanto, *materializa-se* no próprio corpo e na *estrutura psíquica dos sujeitos*. Deste modo, a forma mercadoria e o fetichismo inscrevem-se nas dimensões *vitais* dos sujeitos: seu corpo e sua psique. Esta inscrição profunda implica que os sujeitos determinem-se permanentemente numa basculação dialética entre a *coisa* – a sua força de trabalho como mercadoria e o correspondente fetichismo – e a *pessoa*. (SILVEIRA, 1989, p. 74).

Estudos do Trabalho

Ano VIII – Número 15 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

Marx afirma que a subjetividade “[...] é a essência humana não é uma abstração inerente ao indivíduo singular. Em realidade, é o conjunto das relações sociais.” (MARX, 2005, p. 119). Assim, segundo o autor para poder entender a formação da subjetividade é necessário entender a realidade concreta que esse sujeito está inserido. Silveira esclarece que nas Teses contra Feuerbach, Marx está explicando que não há precedência nem do sujeito, nem do objeto, mas da atividade, da práxis, que é a condição e o pressuposto da história da humanidade. (SILVEIRA, 1989, p. 50)

Desta forma, a “subjetividade não é possível de ser totalizada ou centrada no indivíduo, ela é fabricada e modelada no registro social.” (AQUINO, 2014, p. 199). A subjetividade significa que não é posta “*naturalmente*, como uma essência interior, mas ao contrário, ela se constitui na e pela prática.” (SILVEIRA, 1989, p. 46).

Se a história do homem é a sua expropriação e alienação terminal, de sua inclusão num sistema de dominação no qual as condições que levaram a esta dominação passam, paulatinamente, a ficar excluídas de sua consciência e de sua percepção, é então também aquela com referência à qual sua estrutura subjetiva, sua “individualidade, sua mesmidade”, sua irredutibilidade de ser homem e seu modo de ser no tempo que lhe é dado viver, dependerá deste mesmo processo que o constitui como forma psíquica. **O sistema de produção é também produtor do aparelho psíquico.** (ROZITCHNER, 1989, p. 115) (grifos nossos).

Segundo Doray, “[...] a materialidade da essência humana dos indivíduos não se constitui inicialmente como realidade psíquica, ela é formulada em termos de estruturas simbólicas e matrizes histórico-sociais.” (DORAY, 1989, p. 100). O sistema capitalista transforma o trabalho e o trabalhador, esse na sua individualidade, impactando “[...] no corpo e na sua cabeça.” (ROZITCHNER, 1989, p. 142)

Diante do exposto, pode-se inferir do referencial teórico dois pontos fundamentais: a) a subjetividade do indivíduo é construída dentro de um determinado contexto social e histórico; b) o sistema capitalista atual tem contribuído para a formação de um novo sujeito histórico marcado pelo empobrecimento do seu mundo interior.

Estudos do Trabalho

Ano VIII – Número 15 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

5 As características do novo mundo do trabalho precarizado

Para Alves, as principais características no novo mundo reestruturado do trabalho são: a presença ostensiva de um complexo de máquinas informacionais, a era da gestão de pessoas e a reestruturação geracional dos coletivos que leva à “captura” da subjetividade. (ALVES, 2013).

5.1 A presença das máquinas informacionais nos espaços de trabalho

A primeira característica apontada por Alves é a presença das máquinas informacionais no espaço de trabalho acarretando alterações no perfil educacional dos trabalhadores. Cada vez mais é exigida maior qualificação dos trabalhadores, com o desenvolvimento de habilidades e competências no desenvolvimento de suas atividades. (ALVES, 2013).

No entanto, é freqüente que esses conhecimentos adquiridos pelos trabalhadores não sejam utilizados diretamente nas funções que desenvolvem. Há uma ideologia da excelência presente no nesse novo mundo do trabalho, onde o trabalhador precisa estar em contínuo processo de formação, capacitação, atualização, sendo sua a responsabilidade por esse aperfeiçoamento constante. (SOBOLL, HORST, 2013).

Neste sentido, a ideologia da excelência tem a marca da dissimulação discursiva que agrupa várias outras estratégias de controle ideológico, que responsabilizam o sujeito, e só ele, pelo sucesso, pelo fracasso, pelos conflitos, num empoderamento falso e instrumental. (SOBOLL, HORST, 2013, p.227).

O homem-que-trabalha passa a ser responsável pelo seu desenvolvimento, sua carreira, seu sucesso, levando-o a utilizar seu tempo de vida com cursos e capacitações, além de realização de atividades que não foram possíveis de serem realizadas no tempo de trabalho.

Estudos do Trabalho

Ano VIII – Número 15 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

No modelo neoliberal, o desemprego tornou-se uma questão de responsabilidade individual, tornando-o quase “voluntário”. As pessoas passaram a ser consideradas como mais ou menos “empregáveis” e a resposta foi torná-las mais aptas para o trabalho, atualizando suas “habilidades” ou performando seus “hábitos” e “atitudes”. (STANDING, 2013, p. 77)

Em conjunto com a análise dessas características no novo mundo do trabalho reestruturado e flexível há outro elemento importante, qual seja, a alteração na relação tempo de vida/ tempo de trabalho. O tempo de vida é colonizado pelo tempo de trabalho. (ALVES, 2013).

O tempo da planificação, da exatidão, da programação linear do emprego do tempo é substituído pela policromia, pela urgência e pelo aleatório na gestão do tempo. Instrumentos de liberdade, as tecnologias permitem ligações para além da fronteira entre o profissional e o privado, o trabalho e o afetivo, o familiar e o social. (GAULEJAC, 2007, p. 112)

Formas de flexibilização como banco de horas, a remuneração flexível, são expressões dessa expansão do tempo de trabalho para o tempo de vida e acarretam um enfraquecimento do poder de mobilização do trabalhador, pois condiciona o trabalhador ao seu desempenho. No primeiro caso o trabalhador fica à disposição da organização, podendo trabalhar quando há maior demanda pela organização e compensação das horas em momentos de baixa produção. No segundo caso, a remuneração vinculada ao cumprimento de metas, acirra a disputa entre os trabalhadores e pulveriza as negociações com as organizações. (ALVES, 2013).

Para Gaulejac “[...] os horários de trabalho não bastam mais para responder a essas exigências, a fronteira entre o tempo de trabalho e o tempo fora do trabalho vai tornar-se cada vez mais porosa.” (GAULEJAC, 2007, p. 111).

O tempo livre deve ser consagrado à gestão de seu capital-competência. Balanços são previstos regularmente para conhecer seus pontos fortes e fracos. O curriculum vitae deve descrever com precisão a contabilidade de suas qualificações, de suas formações e de seus desempenhos, a fim de permitir aos empregadores medir com precisão o capital-competência. A vida se torna um plano de carreira. (GAULEJAC, 2007, p.185).

Estudos do Trabalho

Ano VIII – Número 15 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

Para o sucesso do trabalhador é preciso percorrer um caminho “[...] identificado com a habilidade de vencer a ‘concorrência’, administrando a própria carreira como uma empresa e dominando as qualificações valorizadas pelo mercado de trabalho.” (EHENBERG, 2010, p. 200).

O acesso a tecnologia permite que o trabalhador esteja permanentemente vinculado ao trabalho. “As novas tecnologias de comunicação permitem uma utilização não multiplicada do tempo, pois todo tempo ‘morto’ pode ser imediatamente preenchido por uma outra atividade.” (GAULEJAC, 2007, p.111). As novas tecnologias permitem que o escritório esteja com o trabalhador em cada lugar bastando um computador portátil e um aparelho celular. (GAULEJAC, 2007).

Harvey ao citar a ideia de Marx que para os capitalistas “os pequenos momentos são os elementos que formam o lucro” (capital 317) entende que esses momentos são essenciais, pois os capitalistas tentam aproveitar todo e qualquer momento do trabalhador, aproveitando com o máximo de intensidade. (HARVEY, 2013, p. 142).

5.2 A “era da gestão de pessoas”

A segunda característica apresentada por Alves é a “era da gestão de pessoas”, esse discurso da organização do trabalho reúne novos significados.

Dentro do ambiente organizacional, a terminologia “gestão de pessoas” está intrinsecamente relacionada a terminologia “recursos humanos”, apenas com uma versão mais atualizada e próxima das transformações atuais. A transformação do RH em gestão de pessoas é uma prática de “[...] disseminarem pela organização através das áreas e dos gestores, não se restringindo mais a um único departamento.” (OLTRAMARI; PAULA; FERRAZ, 2014, p. 11). “O discurso atual da Gestão de Pessoas há algum tempo é permeado por termos como: participação coletiva, trabalho em equipe, desenvolvimento de talentos, dentre outros tantos.” (OLTRAMARI; PAULA; FERRAZ, 2014, p. 12).

Estudos do Trabalho

Ano VIII – Número 15 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

Os Recursos Humanos surgem para as ciências administrativas como uma contraposição à Escola Clássica da Administração, composta por autores como Fayol e Taylor. É conferida à Escola das Relações Humanas a responsabilidade por introduzir o fator humano no processo de trabalho e o nascimento da humanização da administração. No entanto, as autoras fazem uma análise crítica dessa escola da administração, ao afirmarem que o próprio fato de os indivíduos como recursos, demonstram ser uma das formas de alcançar os objetivos do capital, além de demonstrar que os Recursos Humanos devem estar alinhado à estratégia da organização. (OLTRAMARI; PAULA; FERRAZ, 2014).

De acordo com Tragtenberg ao tratar sobre a Escola das Relações Humanas, afirma que essa se apóia na “teoria da desconversa” e apresenta as relações sociais como estritamente pessoais, causando uma “des-socialização” da humanidade, o que acarretará na diluição da força das reivindicações coletivas que passam a ser tratadas como distúrbio comportamentais. (TRAGTENBERG, 2005).

As práticas de gestão de recursos humanos, atualmente denominados gestão de pessoas, têm uma função muito específica dentro das organizações, além de serem procedimentos descritivos, são práticas ideológicas. “Os dispositivos operacionais e a ideologia estão indissolúvelmente ligados: eles têm como função fazer interiorizar certas condutas e, ao mesmo tempo, os princípios que os legitimam.” (PAGÈS, 1993, p.98)

Para Pagès as políticas de recursos humanos são processo de mediação pluridimensionais, compostas por quatro pelos níveis.

- no nível econômico, elas gerenciam as vantagens concedidas ao pessoal, em contraposição a seu trabalho;
- no nível político, elas asseguram o controle da conformidade às regras e aos princípios, a divisão dos indivíduos e dos grupos, o comando de suas relações;
- no nível ideológico, elas encarnam concretamente os valores de consideração pela pessoa, do serviço e da eficácia, que legitimam todas estas práticas e ocultam os objetivos de lucro e de dominação.

Estudos do Trabalho

Ano VIII – Número 15 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

- no nível psicológico, elas praticam uma política de gestão dos afetos que favorece o investimento inconsciente massivo da organização e a dominação desta sobre o aparelho psíquico dos TLTXinianos⁴. (PAGÉS, 1993, p.98)

As políticas de recursos humanos desenvolvem outros processos de subordinação que associados aos processos de mediação acarretando quatro efeitos. O primeiro é a abstração “que reduz o conjunto das relações sociais à lógica abstrata do dinheiro”. O segundo processo é a objetivação que confronta cada trabalhador com sua utilidade a partir de critérios que lhes escapam. O terceiro é a desterritorialização que separa o indivíduo das suas raízes sociais e culturais. Por fim, o quarto processo que é a canalização, que transforma através da carreira, o máximo da energia individual em força de trabalho. (PAGÉS, 1993, pp. 99-100).

Os trabalhadores passam a ser denominados de “colaboradores” ou “associados” e passa a ser exigido desses trabalhadores atitudes proativas e propositivas. (ALVES, 2013). As empresas oferecem o papel de “colaborador” ao funcionário. Isso garante o sentimento de pertencimento do trabalhador e permite que maiores exigências sejam confinadas àquele que tem suas ideias e valores em identidade com a organização. (ENRIQUEZ, 2000).

Para Alves “Não se trata de apenas de administrar recursos humanos, mas sim de manipular talentos humanos, no sentido de cultivar o envolvimento de cada um com os ideais (e idéias) da empresa.” (ALVES, 2013, p. 90).

No plano da linguagem, a manipulação que surge a partir do novo complexo de reestruturação produtiva é indiscutível, com o surgimento do imperialismo simbólico e novos léxicos que habitam o universo locucional das individualidades de classe. Além do aspecto ideopolítico, a utilização de novos vocábulos no mundo do trabalho têm uma função psicossocial. [...] A troca do nome de operários ou empregados por colaboradores não é inocente. (ALVES, 2011, p. 131).

⁴ Apelido dado à empresa, uma filial europeia de uma grande empresa multinacional americana, onde a pesquisa foi efetuada.

Estudos do Trabalho

Ano VIII – Número 15 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

Sobre o desenvolvimento das habilidades, há uma relação com o retorno que se espera da organização e que a organização espera do trabalhador.

O incentivo para investir em habilidades é determinado pelo custo de sua aquisição, pelo custo de oportunidade para tal e pela renda potencial adicional. Se aumentar o risco de não ter oportunidade de praticar as habilidades, o investimento nessas habilidades irá diminuir, assim, como o comprometimento psicológico para com a empresa. Em suma, se as empresas se tornam mais fluidas, os trabalhadores serão desencorajados de tentar construir carreiras dentro delas. Isso os coloca perto de estar no precariado. (STANDING, 2013, p. 56)

Essa relação entre a realidade concreta e a subjetividade, dentro de um contexto organizacional, está sendo estudada em várias áreas do conhecimento, além da abordagem sociológica, há estudos críticos nas ciências administrativas e também pesquisas na área da psicologia.

O estudo crítico das ciências administrativas, em relação ao espaço organizacional, vem apontando a presença de processos como o do seqüestro da subjetividade, a ideologia da excelência, o culto da *performance* e a ideologia gerencialista. (FARIA, 2013; FREITAS, 2000; SOBOLL; HORST, 2013; EHRENBERG, 2010; GAULEJAC, 2007).

No mundo dos gestionários, a subjetividade é o objeto de uma solicitação maciça e contraditória: o indivíduo deve afirmar sua autonomia e responder à injunção de estar “bem em sua pele”, equilibrado, desabrochado, excelente em todos os domínios da existência, capaz de fazer frutificar a diversidade de talentos. É proposta a ele uma panóplia de instrumentos para ajudá-los a bem gerenciar sua subjetividade, e daí uma floração de técnicas de desenvolvimento pessoal (...). (GAULEJAC, 2007, p. 190-191).

Sobre essa exigência de conhecer e desenvolver os talentos do trabalhador surge na atualidade uma prática amplamente divulgada que é o “coaching”. Essa prática consiste em um processo para o desenvolvimento de competências direcionado a alcançar objetivos estabelecidos.

Percebe-se que há uma relação dialética entre flexibilidade e engajamento, pois se de um lado, a empresa deseja uma adesão profunda, por outro, ela pode a qualquer

Estudos do Trabalho

Ano VIII – Número 15 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

momento romper o contato de trabalho, de acordo com Standing, as organizações favorecem a eclosão de uma “subjetividade fluida” com a capacidade de se mobilizar maciçamente e de se desinvestir rapidamente das ligações com a organização. (GAULEJAC, 2007).

Com todas essas exigências o trabalhador passa a viver em um clima de intensa ansiedade, inseguro quanto ao seu futuro “[...] sabendo que um erro ou um episódio de má sorte poderia pender a balança entre a dignidade modesta e ser um sem-teto, mas também com um medo de perder o que possui, mesmo quando se sente enganado por não ter mais.” (STANDING, 2013, p. 42). “Diz-se ao precariado que ele deve responder às forças de mercado e ser infinitamente adaptável.” (STANDING, 2013, p. 47).

Outra característica que pode ser destacada é a mobilidade do trabalhador, esse precisa estar disponível para mudar de emprego, de lugar, de cidade, de país, de modo de vida. (GAULEJAC, 2007). E, se o trabalhador “resiste é catalogado como não empregável.” (GAULEJAC, 2007, p. 245). Conforme analisado por Dupas o processo de internacionalização das empresas traz consigo o fenômeno da expatriação dos funcionários. As empresas transnacionais “possibilitam” aos seus funcionários, residir em outro país, com objetivos de desenvolvimento profissional e pessoal. (DUPAS, 1999).

Essa ansiedade e insegurança estão presentes na história narrada inicialmente, podendo perceber na reportagem, quando se relata que Janette, tem medo de falar de sua situação e perder ainda mais horas de trabalho. De acordo com Alves “o medo tende a dissolver o sujeito e a subjetividade humana.” (ALVES, 2011, p. 125).

5.3 A “captura” da subjetividade

Essa exigência pelo desenvolvimento de talentos está relacionada a terceira característica do novo metabolismo social do trabalho que é a “captura” da subjetividade. A “captura” da subjetividade está relacionada não apenas no fazer dos

Estudos do Trabalho

Ano VIII – Número 15 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

trabalhadores, mas na disposição intelectual e afetiva em contribuir com a lógica de valorização do capital. (ALVES, 2011).

A “captura” da subjetividade caracteriza-se pelo “[...] nexos essenciais que garantem o modo de organização toyotista do trabalho capitalista. É um novo e intenso nexos psicofísico no trabalhador que busca adaptá-lo aos novos dispositivos organizacionais do Sistema Toyota de Produção.” (ALVES, 2011, p. 113).

[...] a captura não ocorre, de fato, como o termo poderia supor. Estamos lidando com uma operação de produção de consentimento ou unidade orgânica entre pensamento e ação que não se desenvolve de modo perene, sem resistências e lutas cotidianas. (ALVES, 2011, p. 114).

Desta forma, o processo de “captura” da subjetividade é complexo e contraditório e apresenta elementos que se articulam para que ocorra o resultado final delineado.

[...] é um processo intrinsecamente contraditório e densamente complexo, que articula mecanismos de coerção/consentimento de manipulação não apenas no local de trabalho, pó meio da administração pelo olhar, mas nas instâncias sócio reprodutivas, com a pleora de valores-fetiches e emulação pelo medo que mobiliza as instâncias da pré-consciência/inconsciência do psiquismo humano. (ALVES, 2011, p. 114).

Outro mecanismo que contribui para a “captura” da subjetividade são as ideologias de mercado, utilizadas como valores-fetiches para consolidação desse novo modelo produtivo do capital. (ALVES, 2011). Para Alves, as “ideologias” “são o substrato de força e consenso do nexos psicofísico.” (ALVES, 2011, p. 116). “A idéia de ‘captura’ da subjetividade implica, por um lado, a constituição de um ‘processo de subjetivação’ que articula instância da produção e instância da reprodução social.” (ALVES, 2011, p. 115).

“Na nova produção do capital, o que se busca “capturar” não é apenas o “fazer” e o “saber” dos trabalhadores, mas a sua disposição intelectual-afetiva, constituída para cooperar com a lógica da valorização.” (ALVES, 2011, p. 111)

Estudos do Trabalho

Ano VIII – Número 15 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

Partilhando dessa análise, Faria ao estudar aos mecanismos de gestão toyotista irá apresentar o conceito de seqüestro da subjetividade.

O seqüestro da subjetividade por parte da organização consiste no fato desta apropriar-se, planejadamente, através de programas na área de gestão de pessoas, e de forma sub-reptícia, furtiva, às ocultas, da concepção da realidade integra o domínio das atividades psíquicas, emocionais e afetivas dos sujeitos individuais ou coletivos que a compõem (trabalhadores, empregados). (FARIA, 2003 *apud* FARIA 2013, p. 385-386)

O seqüestro da subjetividade traz como consequência a privação do sujeito de sua liberdade de apropriar-se e elaborar seu saber, é um dos mecanismos mais eficazes de controle da subjetividade. (FARIA, 2013).

Para diferenciar o processo de “captura” da subjetividade e de seqüestro da subjetividade, Alves apresenta que

[...] a captura representa o encarceramento, a prisão do sujeito, de forma que sua subjetividade se torna prisioneira da organização, enquanto o seqüestro consiste na privação da liberdade de crença, de análise crítica, de concepção autônoma do sujeito através da inculcação, da fixação e da permanente gravação de um sistema de valores, de uma ideologia que atinge o domínio de suas atividades psíquicas, emocionais, afetivas e sociais. (FARIA, 2003, *apud* FARIA, 2013, p.387-388).

No que tange ao processo de seqüestro da subjetividade, Faria apresenta cinco formas de sua realização. A primeira é o seqüestro pela identificação, que se caracteriza pelo ajustamento do instituído pela organização que faz com que o trabalhador o considere como parte de si. A segunda é o seqüestro pela essencialidade valorizada, que se refere ao sentimento indispensabilidade, pelas crenças de merecimento ou reconhecimento. A terceira forma é o seqüestro pela colaboração solidária consiste no desenvolvimento de atitudes voltadas à organização. A quarta forma é o seqüestro pela eficácia produtiva refere-se à crença que o trabalhador desenvolve de que sua efetiva colaboração contribuirá para os melhores resultados da organização. Por fim, a quinta forma é o seqüestro pelo envolvimento excessivo que consiste no sentimento de entrega, sedução, encantamento pelos valores oferecidos pela organização. (FARIA, 2013).

Estudos do Trabalho

Ano VIII – Número 15 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

O sequestro da subjetividade faz com que o trabalhador se interesse pelo trabalho e para organização, se identifique com seus propósitos e lute pelas ideologias dela, sem que perceba que está sendo sutilmente controlado. (PAGÈS, 1993).

De acordo com Gaulejac as empresas hipermodernas desenvolvem um modelo policentrado de exercício do poder.

Na hora da ‘modernização’ e da ‘mundialização’, assistimos a uma re colocação em questão da disciplina como modo de gestão das coletividades humanas em favor de um novo modelo, aparentemente menos repressivo, que submete os indivíduos por injunções paradoxais. (GAULEJAC, 2007, p. 108).

O poder disciplinar cede espaço ao poder gerencialista, que se caracteriza pelo primado dos objetivos financeiros e por ser um sistema de dominação fundado na transformação da energia psíquica em força de trabalho. O poder gerencialista tem por objeto não mais o controle da atividade física, como no sistema disciplinar, mas o controle da atividade mental busca-se um engajamento do trabalhador aos valores da organização. (GAULEJAC, 2007). “Sua força se enraíza em um sistema de valores que favorece o engajamento individual no qual a busca do lucro é acoplada a um ideal.” (GAULEJAC, 2007, p. 115).

Os ambientes organizacionais tornam-se espaços paradoxais, quanto mais o indivíduo se identifica com a organização mais perde de autonomia, onde a organização progride o trabalhador regride. O sistema parece perverso porque capta os processos psíquicos para mobilizá-los em favor da organização e nessa relação o indivíduo fica sob permanente tensão. (GAULEJAC, 2007).

Encaminhamentos reflexivos

Para finalizar é preciso trazer os três elementos que compõem o complexo das crises decorrentes do processo de precarização do homem-que-trabalha. De acordo com Alves, essas crises são compostas por: crise da vida pessoal, crise da sociabilidade e crise de autorreferência humano-pessoal. (ALVES, 2013).

Estudos do Trabalho

Ano VIII – Número 15 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

A crise da vida pessoal é “[...] a crise do homem com seu espaço de vida, isto é, o tempo de vida como campo de desenvolvimento humano.” (ALVES, 2013, p. 111). O trabalhador tem muito pouco tempo livre para sua vida pessoal, ficando preso apenas a saciedade das necessidades mais básicas, perdendo parte de sua humanidade.

A crise da sociabilidade está relacionada a falta de espaços de socialização pelo trabalhador, a sociedade contemporânea, marcada pelo capitalismo flexível, “[...] ao disseminar a insegurança (e a incerteza) de contratos de trabalho flexíveis, obstaculiza a tessitura de espaços de sociação como lugares de partilha de experiências coletivas.” (ALVES, 2013, p. 112).

E a terceira crise que é a crise de autorreferência humano-pessoal, para Alves essa é “a crise do homem consigo mesmo na medida em que ocorre a corrosão da sua autoestima pessoal.” Essa crise decorre do processo de “captura” da subjetividade presente na sociedade capitalista atual, pois reduz o indivíduo à sua força de trabalho, ameaça as individualidades com o desemprego e constrange a autoestima.

Essas crises estão presentes na história ilustrativa de Janette Navarro, pois a utilização de horários flexíveis, que é uma forma de precarização do trabalho afeta diretamente o modo de vida dos trabalhadores, inclusive indo além da figura do trabalhador, pois se estende aos familiares. Demonstrando o estudo que a precarização do trabalho atinge o trabalhador na sua subjetividade e que há uma relação intrínseca e dialética entre o processo de precarização do trabalho e do trabalhador.

Novos questionamentos surgem a partir das constatações teóricas realizadas na presente pesquisa: a precarização do trabalhador nos moldes estudados acima possibilitará a construção de uma consciência de classe no mundo do trabalho moderno?

Referências

ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho**: Ensaio sobre a Afirmação e a Negação do Trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009.

Estudos do Trabalho

Ano VIII – Número 15 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

ALVES, Giovanni. **Dimensões da precarização do trabalho**: ensaios de sociologia do trabalho. Bauru: Canal 6 (Projeto Editora Práxis), 2013.

AQUINO, Cássio Adriano Braz. Contribuições da análise sociológica do discurso às pesquisas no campo do trabalho. In: ALVES, Giovanni; SANTOS, João Bosco Feitosa (orgs). **Métodos e técnicas de pesquisa sobre o mundo do trabalho**. Bauru: Canal 6, 2014.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. Petrópolis: Vozes, 1998.

DORAY, Bernard. Da produção à subjetividade: referências para uma dialética das formas. In: SILVEIRA, Paulo; DORAY, Bernard. **Elementos para uma teoria marxista da subjetividade**. São Paulo: Vértice, RT, 1989.

DUPAS, Gilberto. **Economia global e exclusão social**: pobreza, emprego, Estado e o futuro do capitalismo. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

EHRENBERG, Alain. **O culto da performance**: da aventura empreendedora à depressão nervosa. Aparecida, SP: Ideias e Letras, 2010.

ENRIQUEZ, Eugène. O indivíduo preso na armadilha da estrutura estratégica. In: MOTTA, Fernando C. Prestes; FREITAS, Maria Ester de. **Vida psíquica e organização**. Rio de Janeiro: FGV, 2000.

FARIA, José Henrique de. Sequestro da subjetividade. In: VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia Mendes; MERLO, Álvaro Roberto Crespo. **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

FREITAS, Maria Ester de. **Cultura organizacional**: identidade, sedução e carisma? Rio de Janeiro: FGV, 2000.

GAULEJAC, Vincent de. **Gestão como doença social**: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Aparecida, SP: Ideias e Letras, 2007.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. São Paulo: Loyola, 2011a.

Estudos do Trabalho

Ano VIII – Número 15 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

_____. **O enigma do capital:** e as crises do capitalismo. São Paulo: Boitempo, 2011b.

_____. **Para entender O Capital.** São Paulo: Boitempo, 2013.

KANTOR, Jodi. **Working Anything but 9 to 5:** Scheduling Technology Leaves Low-Income Parents With Hours of Chaos. The New York Times, publicada em 13 de agosto de 2014. Disponível em: http://www.nytimes.com/interactive/2014/08/13/us/starbucks-workers-scheduling-hours.html?_r=0. Acesso em: 20/09/2014.

OLTRAMARI, Andrea Poletto; PAULA, Marcos Junior de Moura; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. Do departamento pessoal ao Recursos Humanos Estratégico: os subsistemas e a satisfação do controle do trabalhador. In: SOBOLL, Lis Andréa Pereira; FERRAZ, Deise Luiza da Silva (orgs.). **Gestão de pessoas:** armadilhas da organização do trabalho. São Paulo: Atlas, 2014.

MARX, Karl. **Grundisse.** São Paulo: Boitempo, 2011.

_____. **Teses sobre Feuerbach,** in: MARX, K.; ENGELS, F. A ideologia alemã. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

PAGÈS, Max; BONETTI, Michel; GAULEJAC, Vicent de; DESCENDRE, Daniel. **O Poder das organizações.** São Paulo: Atlas, 1993.

PAULO NETTO, José. **Introdução ao estudo do método de Marx.** São Paulo: Expressão Popular, 2011.

ROZITCHNER, Léon. Marx e Freud: a cooperação e o corpo produtivo. A expropriação histórica dos poderes do corpo. In: SILVEIRA, Paulo; DORAY, Bernard. **Elementos para uma teoria marxista da subjetividade.** São Paulo: Vértice, RT, 1989.

STANDING, Guy. **O precariado:** a nova classe perigosa. Belo Horizonte; Autêntica, 2013.

SENNETT, R. **A corrosão do caráter:** as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Lisboa: Terramar, 1998.

Estudos do Trabalho

Ano VIII – Número 15 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

SILVEIRA, PAULO. Da alienação ao fetichismo: formas de subjetivação e de objetivação. In: SILVEIRA, Paulo; DORAY, Bernard. **Elementos para uma teoria marxista da subjetividade**. São Paulo: Vértice, RT, 1989.

SOBOLL, Lis Andrea Pereira; HORST, Ana Carolina. Ideologia da excelência. In: VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia Mendes; MERLO, Álvaro Roberto Crespo. **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

TRAGTENBERG, Mauricio. **Administração, poder e ideologia**. São Paulo: Editora Unesp, 2005.