

Marileide da Silva Mota

Professora Assistente do Departamento de Sociologia e Antropologia  
da UFCG, E-mail: marileide\_mota@uol.com.br

**Raízes**

Vol. 21, Nº 02, jul.–dez./2002

Trabalho recebido em  
19/05/2002

Aprovado para publicação em  
20/07/2003

## REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA: UM EMBATE TEÓRICO

### RESUMO

O processo de reestruturação produtiva que vem ocorrendo desde a década de 80 em nível mundial tem-se tornado uma das questões mais polêmicas entre os teóricos da contemporaneidade que lidam com essa problemática e que se mostram preocupados com os rumos do trabalho. Diante das transformações decorrentes desse processo, muitos estudiosos vêm buscando explicar, nomear e até conceituar estes novos paradigmas. Nesta tentativa de entender tais mudanças, alguns teóricos enveredam por uma tendência que profetiza o desaparecimento do trabalho, enquanto outros defendem a tese de que as transformações ocorridas nessas últimas décadas não implicam o fim da categoria trabalho.

**Palavras-chave:** reestruturação produtiva, modelo japonês, acumulação flexível

## PRODUCTIVE RESTRUCTURING: A THEORETICAL CLASH

### ABSTRACT

The productive restructuring process that has been taking place in the world since the 1980s is one of the most polemic themes among contemporary theorists that deal with this problem and with the future course of work. Based on the transformations resulting from this process, researchers are trying to explain, nominate, as well as, to define those new paradigms. In order to understand such changes, some theorists have defended a new thesis that predicts the disappearance of work, whereas others defend the opposite: that the transformations that occurred in the last decades do not suggest the end of the work category.

**Key Words:** productive restructuring, japanese model, flexible accumulation

### 1. A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E SEUS PRINCIPAIS ELEMENTOS

Diante de tão novo e intenso processo de transformação com que o mundo do trabalho vem-se deparando, nas duas últimas décadas, caracterizado por um novo paradigma organizacional, que parece romper com os princípios que fundamentam o fordismo, constata-se uma grande diversidade de conceitos empregados em torno de tais mudanças.

Entre os teóricos da Sociologia do Trabalho, encontramos várias denominações para as transformações vigentes no mundo do trabalho, assim como diversas formas de explicação de sua natureza. Como exemplos dessas terminologias, temos HARVEY (1996) que, referindo-se às novas formas de organização industrial, chamará de “acumulação flexível”, como também PIORE e SABEL (1984) que denominaram de “especialização flexível”, dentre outros que, ora denominarão de “reestruturação produtiva”, ora de “modelo japonês”, “pós-fordismo”, ou “reengenharia”, entre outras nomenclaturas, parecendo tratar-se do mes-

mo processo de mudança, uns mais voltados apenas para o processo de trabalho, outros para o sistema geral de organização em torno da produção e até do conjunto da sociedade. Alguns teóricos tentaram definir os termos por eles utilizados, como vemos a seguir.

Na concepção de HARVEY, esse conjunto de mudanças é marcado, principalmente, pela flexibilidade dos processos de produção, de trabalho e de consumo:

A acumulação flexível, como vou chamá-la, é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação tecnológica e organizacional (HARVEY, 1996: 140).

O termo “Especialização flexível” é uma expressão consagrada por PIORE e SABEL (1984). Tomando como base o trabalho desses estudiosos, CATTANI faz a seguinte afirmativa:

A especialização flexível constituindo-se em um paradigma alternativa para a produção capitalista, (...) se funda em elementos da produção artesanal em pequenos lotes, com tecnologia multipropósito, ancorada em trabalhadores qualificados e dotada de capacidade de alterar, constantemente, o mix de produção com baixos custos de reconversão, em oposição ao paradigma da produção em massa, que teria dominado o desenvolvimento econômico internacional do século 19 (CATTANI, 1999: 83).

Nesse contexto, a palavra “reengenharia” surge como um dos últimos modismos em matéria de gerência organizacional, marcada pela redução dos quadros das empresas e do processo de reestruturação produtiva. Tal termo tornou-se muito comum no cotidiano das empresas, que vêm buscando inovar, embora seja utilizado em determinadas circunstâncias, apenas como sinônimo de inovação tecnológica e, em outros momentos, se encontre imbuído de pressupostos mais gerais, correspondentes a uma perspectiva racionalizadora e democrática. Na tentativa de conceituar o termo ‘reengenharia’, CATTANI dirá:

As novas tendências de produção — automação, terceirização, associações supranacionais entre capitais — expressam uma forte indicação de superação das condições de acumulação e desenvolvimento dominantes nos últimos cem anos. A reengenharia traduz, neste sentido, uma inovação que não é apenas técnico-produtiva, como seu nome sugere, isto é, não se restringe à aplicação produtiva de novas tecnologias. Trata-se, sobretudo, da reestruturação do processo decisório bloqueado por um tipo de organização do trabalho conhecida por fordista... (CATTANI, 1999: 200).

Embora haja algumas divergências entre esses teóricos no que diz respeito à maneira de se “conceituar” as atuais mudanças, constata-se um fato comum, o de tratar-se da passagem do modelo fordista para o atual modelo japonês,<sup>1</sup> por meio da implementação de um conjunto de técnicas de organização da produção e de práticas administrativas, assim como das mudanças em torno das rela-

ções de trabalho e dos princípios de gestão da empresa.

Outra constatação que pode ser feita frente às tentativas de explicação desse novo paradigma, é a verificação, entre a maior parte dos teóricos, de uma tendência à caracterização de alguns aspectos fundamentais do chamado modelo japonês e não uma conceituação desse processo de transformação, em torno das novas formas de organização do trabalho, ainda em curso.

Segundo WOOD (1991), em razão da aceitação implícita das principais características<sup>2</sup> do sistema de produção japonês, chamá-lo de pós-fordismo, neofordismo ou toyotismo tornou-se, entre a maioria dos teóricos, uma questão de semântica. No entanto, ele acredita que a problemática atual frente às questões conceituais começa primeiro no conceito de fordismo, que freqüentemente é usado, pelos autores, de diferentes maneiras.

Ele dirá que, “para certos autores, o conceito de fordismo é sinônimo, alternativamente, de taylorismo, produção em massa, linha de montagem automatizada. Para outros, fordismo refere-se a todo um modo de vida” (Idem: 31). Dessa forma, em sua opinião, enquanto certos autores limitam sua aplicação ao processo de trabalho e aos métodos de gestão, outros pretendem inseri-lo num conjunto de conceitos gerais, o que ocorre de forma similar com os atuais conceitos.

No que se refere, especificamente, aos termos atualmente empregados, verifica-se por um lado, uma tendência à multiplicação destes quando os autores descobrem que as situações não se enquadram na forma pura e procuram inventar uma outra palavra, dentro da terminologia fordista, que apreenda melhor o caso em questão. Por outro lado, entre alguns debatedores é constatada uma predisposição para rotularem, indiscriminadamente, as mudanças em curso, como se o fato de se pôr rótulo, desse a legitimação de algo bem explicado e, por sua vez, bem compreendido.

E, o que é ainda mais grave, segundo Wood, é que a maioria dos teóricos não especificam o sentido em que está sendo usado o termo, embora o mesmo ocupe uma posi-

<sup>1</sup> No que se refere à definição do modelo japonês — que se convencionou chamar de sistema *Just in Time* — que, grosso modo, significa um sistema de produção com um nível baixo de estoques. WOOD (1991) alerta para o perigo de se abstrair suas características organizacionais mais abrangentes, assim como de se esquecer das relações sociais que lhe são conexas e limitá-las a um manual de engenharia de produção.

<sup>2</sup> “... ritmo acelerado de renovação de modelos e de desenvolvimento de novos produtos; flexibilidade produtiva alcançada por meio de inovações organizacionais, como o suprimento *Just in Time* de componentes; troca rápida de matrizes ou linhas de montagem adaptadas para vários modelos; predominância da rotação de cargos, do trabalho em equipe e de outras formas de flexibilidade funcional em amplos segmentos da força de trabalho; e importância da relação de subcontratação entre grandes e pequenas empresas” (WOOD, 1991: 30).

ção central em suas argumentações. No que se refere ao termo “especialização flexível”, por exemplo, ele constata a ausência de teóricos atentos para especificar o montante exato da flexibilidade de que se está falando, e alerta para o perigo de a tese da especialização flexível tornar-se, ela mesma, altamente flexível, permitindo predizer qualquer coisa que seu proponente deseje.

Testemunhamos, atualmente, um esforço significativo por parte de muitos teóricos na busca de avaliarem os quadros teóricos, até então vigentes, a sua pertinência e a necessidade de sua superação.

Conceitos consagrados são reformulados, novos termos são forjados. Paralelamente a esse trabalho, surge uma literatura apologética dos fenômenos em curso, destacando como definitivos processos superficiais e efêmeros. Os modismos na administração das empresas, na organização da produção e do trabalho apresentam-se como elaborações teóricas adequadas para a análise da realidade. A isso se acrescenta a perda dos referenciais teóricos clássicos, sejam eles marxistas ou da economia política. O resultado é a fragmentação do saber e um certo laxismo no emprego de conceitos (CATTANI, 1999: 9).

Vê-se, dessa forma, que estamos lidando com um conjunto de mudanças, ainda em curso, onde não há um consenso no que diz respeito à sua conceituação. E embora reconheçamos a importância dessa discussão, não é nossa intenção investigar, exaustivamente, uma possível homogeneização em torno das nomenclaturas utilizadas para se referir ao conjunto de transformações que estão ocorrendo, atualmente, no mundo do trabalho.

Nossa intenção foi alertar para a diversificação existente em torno das denominações acerca de tais mudanças, e informar ao leitor que convencionaremos chamar de “*Reestruturação Produtiva*” o conjunto de mudanças recentemente ocorridas no processo produtivo industrial, por acreditarmos que tal termo seja mais apropriado a um processo mais abrangente, que corresponda, tanto às transformações no nível da produção, sejam elas técnicas ou organizacionais, quanto às relações de trabalho.

Essa reestruturação do processo de produção, pelo menos em tese, tem representado investimentos em altas tecnologias, em técnicas organizacionais, em inovações gerenciais, assim como, em treinamento de pessoal, visando à qualificação e à alta produtividade, com baixos custos, qualidade assegurada e flexibilidade de oferta.

E embora saibamos que a atual reestruturação faça parte de um contexto mais abrangente de mudanças, como a competitividade capitalista, a Reforma do Estado, o pro-

cesso de globalização, dentre outras características que têm provocado sérios danos aos trabalhadores, e que têm por base os princípios neoliberais — que imperam na América Latina (BUONFIGLIO, 1997), no momento, nos detemos na discussão das técnicas e métodos organizacionais.

Tomando por princípio o estudo realizado por ANTUNES (1995), que se baseou em CORIAT (1992), nos propomos apresentar, de forma resumida, os traços constitutivos básicos dessa reestruturação produtiva, que tem por base o modelo japonês:

- produção determinada pela demanda;
- produção diversificada e pronta para suprir o consumo;
- produção baseada no estoque mínimo;
- tempo de produção garantido pelo método *Just in Time*;
- reposição de estoque através de Kanban;
- polivalência de funções;
- organização do trabalho em equipe;
- TQC — Controle de Qualidade Total.

O modelo japonês se caracteriza pela produção voltada e conduzida diretamente pela demanda. É a partir dela que será determinado o que e quanto se produzirá, correspondendo assim à flexibilidade da produção, que se torna variada e diversificada, contrária à lógica da produção em série e de massa do fordismo, que produz independentemente do consumo. É por isso que se diz que as práticas japonesas estão, na verdade, embutidas no *pull system* (sistema em que o impulso é puxado a partir do fim da linha de montagem, contrário à organização fabril tradicional, na qual a produção é “empurrada” pelo setor de compras), uma vez que trabalha com estoque mínimo (WOOD, 1991 e ANTUNES, 1995).

Foi através da busca do melhor aproveitamento possível do tempo de produção e do aumento da utilização da capacidade produtiva, que engenheiros japoneses desenvolveram o sistema *Just in Time*, procurando meios de reduzir o tamanho dos lotes, com custos mínimos.

O *Just-in-Time* é a forma de administração da produção industrial e de seus materiais, segundo a qual a matéria-prima e os estoques intermediários necessários ao processo produtivo são supridos no tempo certo e na quantidade exata (...) Este modelo é chamado JIT Interno quando o suprimento do fluxo de produção dá-se dentro da mesma empresa e JIT Externo quando envolve outras empresas da cadeia produtiva (CATTANI, 1999: 137/138).

A partir da utilização do JIT, foram desenvolvidos novos princípios centrais de produção. Esse sistema, tanto é considerado uma filosofia gerencial como apenas uma téc-

nica, no entanto, é a característica mais marcante do que se convencionou chamar de modelo japonês. Foi implantado pela primeira vez na Toyota, na década de 70, pelo vice-presidente da empresa Taichii Ohno, e, posteriormente, se expandiu pelo mundo (WOOD, 1991 e CATTANI, 1999).

Juntamente com o sistema JIT, a redução dos estoques é alcançada através de sistemas visuais de informação, conhecido por Kanban — que são placas utilizadas para a reposição das peças ou produtos, buscando-se chegar a um estoque zero. Esse método passa a ser necessário, na medida em que se inverte o processo, uma vez que a reposição de estoques ocorre após a venda. O Kanban é uma espécie de senha, que alerta para a necessidade de reposição de estoques. Por esse motivo, em sua origem, foi associado à organização dos supermercados, que apenas re põem os produtos, nas prateleiras, após a venda. (ANTUNES, 1995; HIRATA, 1993 e WOOD, 1991).

Entretanto, para que esse conjunto de mudanças, especificamente técnicas, funcione é necessário que haja transformações também nas condições de gestão da força de trabalho, nas relações trabalhistas, assim como na atitude dos próprios trabalhadores. Daí que a questão da participação e do envolvimento dos trabalhadores, no ato da produção, se torna elemento fundamental no processo de implementação do JIT. A gestão participativa, a polivalência de funções, a qualificação da força de trabalho, assim como o trabalho em equipe, tornam-se elementos de crucial importância no conjunto de mudanças implementadas atualmente nas empresas.

Por Gestão Participativa — GP — entendem-se aquelas situações nas quais os trabalhadores, diretamente ou por delegação, estejam investidos da capacidade de decisão na organização do trabalho, eventualmente, nos procedimentos administrativos e comerciais e, mais raramente, na condução geral da empresa ou da instituição (CATTANI, 1999: 107).

No entanto, a exemplo dos demais conceitos que foram mencionados neste estudo, o conceito de participação depende de vários fatores, como: o contexto político e econômico, a organização e a capacidade de intervenção dos agentes envolvidos, o sistema de relações profissionais, dentre outros.

Surgem novas regras de mercado tornando-o mais exigente, o que tem levado as empresas a buscarem atingir melhor tempo, com maior “qualidade” de produção. Para corresponder a tais exigências, o processo produtivo deve

tornar-se cada vez mais flexível, criando condições para que o operário passe a operar várias máquinas, rompendo-se a relação um homem/uma máquina, própria do modelo fordista. “É a chamada ‘polivalência’ do trabalhador japonês, que mais do que expressão e exemplo de uma maior qualificação, estampa a capacidade do trabalhador em operar com várias máquinas, combinando várias tarefas simples” (ANTUNES, 1995: 26).

O trabalho em equipe, por sua vez, surge como novo modelo flexível de organização dos trabalhadores, contrariando o paradigma fordista que se baseia no trabalho parcelar e individualizado. Com base nesse novo modelo, os trabalhadores se organizam em equipes e operam junto a um sistema de máquinas automatizadas, o que pressupõe agilidade na adaptação aos instrumentos, na elaboração de novos produtos, assim como, em tese, se exige maior qualificação dos operários.

Através de um movimento de horizontalização — lógica contrária à verticalização fordista — no modelo japonês, parte dos serviços da empresa e até parte do processo produtivo, gradativamente, vai sendo transferido para empresas especializadas, geralmente de pequeno ou médio porte, chamadas de “terceiras”. A terceirização, em linhas gerais, significa “... um aumento do grau de especialização da empresa, envolvendo um refinamento do processo de divisão técnica do trabalho; uma nova filosofia administrativa, com o enxugamento das estruturas de pessoal e funcionais; com a conseqüente diminuição do tamanho das empresas...” (MARTINS, 1994: 31). Inicialmente esse processo de terceirização se restringia aos serviços de apoio à produção (alimentação, transporte, vigilância...) mas, aos poucos, passou a realizar atividades diretamente ligadas à produção — o *outsourcing*.

Essa horizontalização acarreta também, (...) a expansão desses métodos e procedimentos para toda a rede de fornecedores. Desse modo, Kanban, Just in Time, flexibilização, terceirização, subcontratação, CCQ, controle de qualidade total, eliminação do desperdício, “gerência participativa”, sindicalismo de empresa, entre tantos outros elementos, propagam-se intensamente (ANTUNES, 1995: 27).

A partir dessa exposição das principais características do modelo japonês, percebem-se dois aspectos primordiais desse modelo: enfatizar os problemas existentes no modelo taylorista/fordista de produção e apontar meios de superação de suas limitações, através da criatividade das gerências, do envolvimento dos trabalhadores, assim como da implementação de um conjunto de inovações

técnicas e organizacionais.

Entretanto, será que, de fato, esse sistema japonês promoveu inovações nas formas de organização e gestão da produção? Em que medida os trabalhadores realmente participam das decisões da empresa após a implantação de ‘políticas participativas’? E até que ponto a relação entre gerentes e trabalhadores se modificou, de forma que estes últimos tenham passado a exercer sua criatividade e uma certa autonomia no processo produtivo?

Como pode haver autonomia dos trabalhadores, se há avaliação, vigilância e controle contínuos? Os trabalhadores, mesmo organizados em equipes de trabalho, são, regularmente, acompanhados por supervisores que lideram, não apenas as reuniões, mas, também, formam a opinião geral do grupo a partir dos problemas e do nível de produção que os esperam no dia seguinte. “O envolvimento dos trabalhadores, por exemplo, é apresentado numa perspectiva unilateral, induzindo-nos a considerar apenas o aspecto cooperativo do trabalho em equipe, e não a competição e a rigorosa vigilância” (WOOD, 1991:39).

Da mesma forma, as sugestões dadas pelos trabalhadores não são espontâneas, não surgem por inferência, mas correspondem a um processo de treinamento, que se dá através de métodos estatísticos, a fim de capacitá-los a participar do *Kaisen* — que significa a estratégia do aperfeiçoamento contínuo. Então, isso quer dizer que a participação do trabalhador, quando ocorre, é direcionada e apenas no nível da produção.

O fato de os trabalhadores operarem simultaneamente com várias máquinas diversificadas, ao contrário do que dizem os empresários — que dessa forma eles têm acesso ao processo produtivo como um todo — supõe uma intensificação da exploração do trabalho (ANTUNES, 1995).

Não é de se estranhar que os empresários, que sempre se mostraram irredutíveis, e que, sistematicamente, resistiram à interferência dos trabalhadores nas decisões da fábrica, repentinamente passem a considerar a participação deles, de grande importância? É que, a partir de uma ‘parceria’ — a palavra de peso nesse contexto porque tem o objetivo de anular as desigualdades — entre trabalhadores e empresários, estes esperam que seja criada uma identidade de interesses entre as partes, e, dessa forma, os trabalhadores passem a defender os interesses do capital (MARTINS, 1994).

Nesse contexto, tal reestruturação tem chamado a atenção de inúmeros teóricos, por suas peculiaridades, ou seja, se por um lado ela se destaca pela crescente incorporação de mudança nos padrões tecnológicos de produtos e pro-

cessos, alterando substantivamente as formas de gestão da força de trabalho baseadas nos modelos tayloristas e fordistas, por outro lado, essa reestruturação tem, não só chamado a atenção, mas, de certa forma, preocupado muitos desses estudiosos por suas conseqüências nefastas, caracterizadas pelo impacto da recessão mundial, apresentando índices alarmantes de desemprego principalmente nos países de primeiro mundo, o endividamento externo das principais economias em vias de desenvolvimento, o empobrecimento de segmentos significativos da população mundial, assim como, por suas mudanças sobre a carga laboral ou intensidade, pela desregulamentação dos direitos trabalhistas e pela precarização do trabalho (LEITE, 1997).

## 2. AS CONSEQÜÊNCIAS DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA NO MUNDO DO TRABALHO

Não há como se discutir a respeito da reestruturação produtiva e suas conseqüências, sem passar pela polêmica atual acerca da centralidade do trabalho, uma vez que o debate em torno dessa problemática tem por princípio o questionamento sobre o fim da sociedade do trabalho, como resultado das transformações, em curso, nos processos de trabalho (ANTUNES, 1995; GORZ, 1987; RIFKIN, 1995 e BIHR, 1998).

O processo de mudança que vem ocorrendo nas duas últimas décadas, no universo do trabalho, tem sido motivo de muita discussão, no que diz respeito a sua natureza, assim como as suas conseqüências. Tais transformações têm levado muitos teóricos a debaterem acerca do futuro do trabalho, não se limitando apenas à organização e às relações de trabalho, mas questionando até que ponto a categoria trabalho não está prestes a perder sua centralidade. Essa polêmica tem provocado questões ainda de maior amplitude, como é o caso da permanência ou não do modelo capitalista de produção.

Dessa maneira, deparamo-nos de um lado, com teóricos que acreditam no “Fim dos Empregos” (RIFKIN, 1995), em “Um Mundo sem Empregos” (BRIDGES, 1995). São muitas as teses elaboradas, principalmente na Europa e EUA, que, aludindo ao fim do trabalho, acreditam na possibilidade de uma sociedade, onde homens e mulheres que dependem dele, passem a viver sem trabalhar, assim como, vislumbram uma sociedade onde todos possam desfrutar de tempo livre destinado às atividades relacionadas com a cultura e com o lazer. Do outro lado, encontram-se os que defendem a tese de que a categoria trabalho não se encontra

em vias de se acabar, mas, ao contrário da vertente anterior, acreditam que, apenas no paraíso, seria possível uma sociedade sem trabalho. Para esses teóricos, o trabalho abstrato continua tendo um papel fundante na criação de valores e troca (ANTUNES, 1995; BIRH, 1998, dentre outros).

RIFKIN (1995), baseando-se no índice alarmante de desempregados em âmbito mundial, afirma que estamos entrando em uma nova fase da história, marcada pelo declínio sistemático dos empregos — consequência das inovações tecnológicas e do conjunto de mudanças organizacionais. Segundo o autor, mais de 800 milhões de seres humanos no mundo, encontram-se subempregados ou desempregados. Em sua opinião, a maciça substituição do homem pela máquina forçará cada nação a repensar o papel a ser desempenhado pelos seres humanos no processo social, anunciando um mundo, num futuro recente, praticamente sem trabalhadores.

BRIDGES (1995) acredita que a concepção que temos de emprego, que corresponde, grosso modo, a trabalhar oito horas por dia, onze meses por ano e aposentar-se aos sessenta anos, parece estar-se desvanecendo. Segundo sua visão, esse é um modelo criado na época da Revolução Industrial e que não mais se adéqua às forças tecnológicas e econômicas atuais. Ele chega a duas conclusões: a primeira, que os empregos estão, de fato, desaparecendo e, a segunda, que um emprego não mais significa a única maneira de sobrevivência de uma pessoa. Em suas palavras: “O que está desaparecendo hoje não é apenas um certo número de empregos, ou empregos de certas áreas econômicas, ou empregos de algumas partes do país — ou até mesmo empregos nos Estados Unidos como um todo. O que está desaparecendo é a coisa em si: *o emprego*”.

Embora o autor acima citado afirme que a realidade é muito preocupante quanto ao desaparecimento do emprego, ele acredita que a sociedade contemporânea encontre-se prestes a dar um grande salto rumo à criatividade e à produtividade, sem, no entanto, contar com o emprego na realidade econômica do amanhã.

André GORZ, em seu livro “Adeus ao Proletariado” (1987), defendendo sua tese de que a classe operária está em vias de desaparecer, dirá que: “A abolição do trabalho é um processo em curso e que parece acelerar-se...” Entretanto, argumenta que tal abolição não vem eliminar a necessidade do esforço, o desejo de atividade, nem a vontade de cooperar com os outros. Dessa forma, esse teórico demonstra levar em consideração a diferença entre o trabalho abstrato e o concreto. E afirma que o trabalho que

deve ser extinto é aquele que não passa de uma mera exploração ou uma venda de tempo, cujo objeto não tem importância.

Quanto a Robert KURZ (1993), embora em alguns momentos pareça concordar com os críticos da centralidade do trabalho no mundo contemporâneo, ele dirá algo em seu estudo que o diferenciará daqueles:

A sociedade do trabalho como conceito ontológico seria uma tautologia, pois, na história até agora transcorrida, a vida social quaisquer que sejam suas formas modificadas, apenas podia ser uma vida que incluísse o trabalho. Somente as idéias ingênuas do paraíso e o conto do país das maravilhas fantasiavam uma sociedade sem trabalho.

Dessa maneira, Kurz demonstra acreditar que só através do trabalho a sociedade se perpetua e o homem se reproduz enquanto ser sociável, negando assim a possibilidade de uma sociedade sem trabalho.

Dentre os teóricos que defendem, a idéia de que o trabalho continua exercendo seu papel central na sociedade vigente, Ricardo ANTUNES (1995) se destaca por se posicionar favorável a essa vertente teórica e por aprofundar suas argumentações acerca dessa problemática.

Ele discorda da tese do desaparecimento do trabalho e, baseando-se em MARX, dirá que, enquanto perdurar o modo de produção capitalista, não pode concretizar-se a eliminação do trabalho, como fonte criadora de valor. Em sua opinião o que vem ocorrendo é uma mudança no interior do processo de trabalho, pela intelectualização do trabalho social. E argumenta, nesse sentido, que o trabalho deve ser apreendido em seu duplo aspecto: como atividade de trabalho (Work), que corresponde ao trabalho concreto, voltado para a produção de valores de uso e, em contrapartida, o trabalho abstrato (labour) que expressa a execução cotidiana do trabalho, que, sob o capitalismo, converte-se em trabalho alienado, em atividade estranhada.

A partir dessa diferenciação, ANTUNES pretende mostrar que a categoria trabalho não perdeu a sua centralidade, principalmente porque não se pode negar o papel do trabalho concreto, como dirá: “Em outras palavras, a recusa radical do trabalho abstrato não deve levar à recusa da possibilidade de conceber o trabalho concreto como dimensão primária, originária, ponto de partida para a realização das necessidades humanas e sociais”. Essa constatação de ANTUNES, tanto comprova a tese que defende que o trabalho continua sendo uma categoria explicativa da relação homem/natureza, como, por outro lado, legiti-

ma a argumentação defendida por outros teóricos, como HARVEY, ao dizer que tais mudanças correspondem às metamorfoses do capitalismo.

Muitos teóricos acreditam que tais mudanças, ainda em curso, dizem respeito a mais uma das artimanhas do capital. Isso não significa dizer que esses estudiosos desconsiderem a atual crise em torno do trabalho. Pelo contrário, a consideram como a mais aguda desse século, apenas discordando de que tais mudanças signifiquem o fim da categoria trabalho.

HARVEY (1996) se posicionará da seguinte forma:

Está ocorrendo uma mudança dramática e de enormes proporções na forma como o capitalismo opera desde as duas últimas décadas. Embora ainda exista perplexidade e confusão sobre o que seja parte dessa mudança, está claro que vivemos em uma sociedade onde a produção orientada para o lucro permanece como o princípio organizacional básico da vida econômica.

Como esse teórico, acreditamos que as mudanças que estão ocorrendo, atualmente, no mundo do trabalho, referem-se a novas estratégias do capitalismo para sobreviver, embora sua essência, qual seja, a obtenção de lucro, continue a mesma.

Em outro momento, HARVEY (1996) menciona, novamente, a natureza das mudanças na forma como o capitalismo vem-se organizando ultimamente, e dirá que acredita tratar-se de uma mudança que ocorre apenas na aparência superficial do capitalismo, uma vez que, tanto a lógica da acumulação capitalista, quanto suas tendências à crise, permanecem a mesma. E nesse sentido, comentará:

Precisamos considerar, porém, se essas mudanças assinalam o nascimento de um novo regime de acumulação que seja capaz de conter as contradições do capitalismo durante a próxima geração ou se marcam uma série de reparos temporários, constituindo assim um momento transicional de dolorosa crise na configuração do capitalismo do final do século XX.

Dando continuidade a esse raciocínio, que considera as atuais mudanças no mundo do trabalho, mais uma maneira do capitalismo de se manter no poder, além de HARVEY, e outros, Ricardo ANTUNES (1995: 15-16) dirá a esse respeito: “Vivem-se formas transitórias de produção, cujos desdobramentos são também agudos, no que diz respeito aos direitos do trabalho. Estes são desregulamentados, são flexibilizados, de modo a dotar o capital do instrumental necessário para adequar-se a sua ‘nova fase’”.

Com essa constatação, Antunes comunga com a tese de que o capitalismo não está dando espaço a outra forma de acumulação em substituição à capitalista, mas ao contrário esse, mais uma vez, busca adequar suas antigas formas de organização do trabalho para obter lucro e se manter no poder. E para que o capitalismo possa utilizar-se dos meios necessários à exploração da mão de obra — forma que lhe garante a obtenção de lucro pela mais-valia — faz-se necessário que os elementos que fazem parte dessa nova fase de mudança permitam que a essência do capitalismo perdure.

Assim, os capitalistas em sua busca de lucro, são impelidos através de leis coercitivas do capital, a criar e buscar inovações que lhes permitam manter-se diante da concorrência e garantir a obtenção de mais-valia. Depreende-se daí a dinâmica do capitalismo, uma dinâmica que se dá, tanto no nível tecnológico, como organizacional, através das inovações que se tornam o motor impulsionador desse movimento contínuo de mudança e necessário para a perpetuação do capitalismo.

Se, por um lado, HARVEY (1996) acredita que o capital continua mantendo-se e mantendo suas formas e elementos básicos e estruturantes, passando apenas por algumas reformulações na forma de encaminhar seus processos, por outro lado ele alerta para o fato de não cairmos no extremo de ignorar as mudanças que estão ocorrendo no universo do trabalho.

Ele argumenta que há o perigo de se exagerar na possibilidade de aumento das tendências de flexibilidade e da mobilidade geográfica, de forma tal, que não mais se leve em consideração a força existente nos sistemas fordistas de produção. E, em contrapartida, aponta para o outro extremo, não menos perigoso, que é o de fingir que nada mudou, uma vez que os fatos nos mostram o contrário, quanto às mudanças que vêm ocorrendo, atualmente em torno do trabalho. Ele dirá que não podemos ignorar “... os fatos da desindustrialização e da transferência geográfica de fábricas, das práticas mais flexíveis de emprego do trabalho e da flexibilidade dos mercados de trabalho, da automação e da inovação de produtos que olham a maioria dos trabalhadores de frente”.

É interessante perceber-se que HARVEY, ao dar esse alerta, reafirma sua postura de que as mudanças que estão ocorrendo, na forma como o capitalismo direciona suas políticas de mercado, ultimamente, são superficiais e, dessa maneira não é negando as mudanças em curso no mundo do trabalho, que comprovaremos que o capitalismo não mudou, mas, sim analisando a natureza de tais mudan-

ças e comprovando que essas não modificaram a essência do capitalismo (HARVEY, 1996 e ANTUNES, 1995).

Dessa forma, levando-se em consideração esse debate em torno do fim da sociedade do trabalho, somos levados a crer que as transformações que estão ocorrendo em torno do trabalho e modificando sua natureza, correspondem, não ao fim da categoria trabalho, mas a uma transformação qualitativa dos processos do trabalho concreto e da subjetividade da classe que vive do trabalho, e que tais transformações devem ser interpretadas, não como resultado, mas como processo, fruto das contradições da acumulação capitalista nas sociedades industriais modernas.

#### BIBLIOGRAFIA

ANTUNES, Ricardo. Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 2ª ed. São Paulo: Cortez, 1995.

BIHR, Alain. Da grande noite à alternativa: o movimento operário europeu em crise. Tradução: Wanda Caldeira Brant; Org. Ricardo Antunes; Coleção: Mundo do Trabalho. 1ª ed. São Paulo: Bomtempo, 1998.

BUONFIGLIO, M. Carmela. Reestruturação produtiva e o renascimento da resistência dos trabalhadores nos anos 90. Política e Trabalho, Nº 13, PPGS/UFPB, João Pessoa: A União, 1997.

BRIDGES, William. Um mundo sem empregos JobShift: os desafios da sociedade pós-industrial. Tradução: José Carlos B. dos Santos. São Paulo: Makron Books, 1995.

CATTANI, Antônio David. Trabalho e tecnologia. Dicionário Crítico. 2ª ed. Petrópolis: Ed. Vozes, 1999.

GORZ, André. Adeus ao proletariado: para além do socialismo. Rio de Janeiro: Forense — Universitária, 1987.

HARVEY, David. Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. São Paulo: Loyola, 1996.

HIRATA, Helena Sumiko. (org.) (et alli) Sobre o “modelo” japonês: automação, novas formas de organização e de relações de trabalho. Trad. de Rosaura Eichenberg,

Mª de Lourdes Vignoli, Hedy Helena de Menezes Pereira — São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1993.

KURZ, Robert. O Colapso da modernidade: da derrocada do socialismo de caserna à crise da economia mundial. São Paulo: Paz e Terra, 1993.

LEITE, Márcia de Paula (Org.) (et alii) O Trabalho em movimento: reestruturação produtiva e sindicatos no Brasil. Campinas: Papirus, 1997.

MARTINS, Heloísa S. (et alii) Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho. Ed. Hucitec/NETS, 1994.

RIFKIN, Jeremy. O Fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho. Makron Books, 1995.

WOOD, Stephen. O modelo japonês em debate: pós-fordismo ou japonização do fordismo. RCBS, Nº 17, ano 6, out. 1991.