

## Trabalhadores vivenciam novo contexto de trabalho com maior exploração

### Sociologia

Enviado por: Visitante

Postado em:23/04/2008

Os modelos que dizem superar os problemas do "taylorismo-fordismo", como a falta de participação e autonomia do trabalhador, exigem empenho do potencial mental, além do físico, e não promovem flexibilização efetiva do trabalho. Saiba mais...

O discurso empresarial dominante divulgado na mídia, que exalta um novo contexto de humanização e flexibilização do trabalho, serve para justificar e encobrir uma exploração mais acentuada da força de trabalho. "Agora, o trabalhador não deve empenhar apenas sua força física, mas também sua inteligência e sua criatividade", afirma a psicóloga Márcia Hespanhol Bernardo, que realizou pesquisa sobre o tema no Instituto de Psicologia (IP). Em seu doutorado, a pesquisadora quis compreender como os trabalhadores vivenciam as novas propostas de organização do trabalho que afirmam superar os problemas do chamado "taylorismo-fordismo", que limita a participação e a autonomia dos trabalhadores, considerando-os apenas mais uma peça na máquina de produção. Márcia entrevistou funcionários que trabalham na linha de montagem de duas fábricas de automóveis, no interior de São Paulo. Em 13 anos de trabalho em Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (unidade de saúde pública que atende portadores de doenças causadas pelo trabalho), Márcia notou um crescente contraste entre os discursos empresarial e o dos trabalhadores, que destaca cada vez mais problemas de saúde (como estresse, dores de coluna, depressão e LER - lesão por esforço repetitivo) causados pelo excesso de responsabilidades, aliado a um ritmo de trabalho alucinante. "Nas duas indústrias investigadas os operários trabalham na montagem do carro da mesma forma que Charles Chaplin já descreveu há 80 anos", aponta a pesquisadora. No filme Tempos Modernos, o diretor e ator retrata a rotina repetitiva e exaustiva que os trabalhadores enfrentavam nas fábricas dos Estados Unidos dos anos 30. "Mas, diferentemente do filme, os entrevistados afirmavam que também precisavam desenvolver sugestões de melhoria do processo de produção ou dos produtos." Márcia conta que existe uma meta mensal prevista de sugestões a serem apresentadas, o que exerce grande pressão psicológica sobre os trabalhadores. "Os altos níveis de desemprego possibilitam essa exploração mais acentuada", explica.

Flexibilização de sentido No esforço por legitimar essa idéia de "novo trabalhador", que teria maior oportunidade de se expressar nesses novos modelos de organização do trabalho, termos como "competência", "participação", "autonomia" e "trabalho em equipe" ganham novo significado quando utilizados pelo discurso empresarial. "São temas que fizeram parte da luta sindical e que são agora adaptados segundo os interesses da empresa", afirma a psicóloga. As empresas estão valorizando mais as potencialidades dos trabalhadores, as suas características pessoais, do que a sua qualificação profissional. "Elas buscam pessoas mais jovens, com pouca experiência profissional e com características pouco críticas, que possam ser moldadas de acordo com a empresa", diz Márcia. A participação, assim como a autonomia, não é efetiva, pois ela está submetida às regras e ao interesse empresarial. Trabalho em equipe representa, na verdade, um agrupamento de trabalhadores para a realização de determinada tarefa. O real significado do termo conflita com o contexto de competição e individualização do trabalho que, por sua vez, entra em choque com a idéia de "família empresa", que o discurso empresarial procura enfatizar. Segundo a psicóloga, existe até uma linguagem própria, que sustenta esse discurso ao criar uma "nova" atmosfera de

trabalho. No lugar de funcionário, utiliza-se "colaborador"; ao invés de chefe, fala-se em "líder"; não existe objetivo, e sim "missão." Mas enquanto existe flexibilidade no sentido das palavras, não há flexibilidade na prática. "Os temas introduzidos no discurso empresarial nada têm a ver com humanização, e sim com a exploração máxima da força de trabalho", conclui a psicóloga. "O discurso de mudança serve para manter tudo como está." - mais informações: (0XX19) 3272-1292, com Márcia Hespanhol Bernardo; e-mail marciahb@usp.br. Pesquisa orientada pela professora Leny Sato fonte:<http://www.usp.br/agen/repgs/2007/pags/010.htm> Professor, envie aqui seu comentário sobre esta notícia ou seu relato de experiência em sala, Obrigado.