

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO E SISTEMAS

UM MUNDO SEM EMPREGOS OU DE DESEMPREGO
RELAÇÕES POSSÍVEIS ENTRE HOMEM E TRABALHO PARA O SÉCULO XXI

MICHELLE STEINER DOS SANTOS

**DISSERTAÇÃO APRESENTADA NO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
ENGENHARIA DE PRODUÇÃO E
SISTEMAS, DA UNIVERSIDADE
FEDERAL DE SANTA CATARINA,
COMO REQUISITO PARCIAL À
OBTENÇÃO DO TÍTULO DE MESTRE
EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO.**



0:309:591-4

UFSC-BU

FLORIANÓPOLIS
1999



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO E SISTEMAS

**UM MUNDO SEM EMPREGOS OU DE DESEMPREGO:
relações possíveis entre homem e trabalho para o século XXI**

Michelle Steiner dos Santos

Dissertação apresentada no Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção e Sistemas, da Universidade Federal de Santa Catarina, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Engenharia de Produção.

Orientador: Francisco Antonio Pereira Fialho, Dr. Eng.

Florianópolis
1999

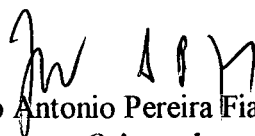
UM MUNDO SEM EMPREGOS OU DE DESEMPREGO:
relações possíveis entre homem e trabalho para o século XXI

MICHELLE STEINER DOS SANTOS

Esta dissertação foi julgada adequada para obtenção do Título de “Mestre”, Especialidade em Engenharia de Produção, e aprovada em sua forma final pelo programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção.



Ricardo Miranda Barcia, Ph.d.
Coordenador do Curso

BANCA EXAMINADORA:


Francisco Antonio Pereira Fialho, Dr. Eng.
Orientador


Álvaro Lezana, Dr. Eng.
Membro da Banca


Bruno H. Kopittke, Dr. Eng.
Membro da Banca


Marcelo Lobo Heldwein, Ms. Eng.
Membro da Banca

Florianópolis, 13 de Maio de 1999.

ESTA DISSERTAÇÃO FALA DA RESPONSABILIDADE DE CADA UM DE NÓS NOS EVENTOS PASSADOS E PRESENTES, E AS POSSIBILIDADES DE MUDANÇA NO FUTURO, ATRAVÉS DA TOMADA DE CONSCIÊNCIA E DA REFLEXÃO. ELA FOGE, PORTANTO, DOS PADRÕES EXIGIDOS PELA ACADEMIA AO NÃO SER ESCRITA NA IMPESSOALIDADE DA TERCEIRA PESSOA DO SINGULAR; MAS MANTÉM-SE COERENTE EM SEUS PRINCÍPIOS, A MEDIDA QUE ESCRITA NA PRIMEIRA PESSOA DO SINGULAR O “EU”, PERMITE QUE EU POSSA ASSUMIR MINHAS IDÉIAS E, QUE AO USAR EM CONJUNTO A PRIMEIRA PESSOAS DO PLURAL O “NÓS”, EU POSSA FAZER COM QUE VOCÊ LEITOR TRILHE JUNTO COMIGO E COM AS IDÉIAS QUE ENCONTREI NOS LIVROS O CAMINHO DA DESCOBERTA PESSOAL E, PORTANTO, DA RESPONSABILIDADE INDIVIDUAL E COLETIVA A QUE TEMOS PARTE, SIMPLEMENTE POR TERMOS NASCIDO.

MICHELLE STEINER DOS SANTOS

Meus sinceros agradecimentos...

Ao Dom da criação que a tudo permite, e através dele a meus pais Ida e Agenor, personagens deste grande teatro que é a vida.

A minha segunda mãe Doroti.

Aos meus companheiros desta jornada, irmãos de sangue Leo, Johanna, Samuca, e da vida Marcelo, Cláudia, Silvana e Mauricio carmicos, no amor, na tristeza, no ódio e nas alegrias.

Aos irmãos cujos laços não são tão estreitos mas nem por isso menores em importância, aos amigos de adolescência e de Escola Técnica que mesmo hoje permanecem como verdadeiras descobertas, valeu!

Às amigas de universidade e de profissão Carol, Flávia, Leo, Clarice e especialmente Paty, escutar é um grande Dom; acredito que estejamos finalmente aprendendo a sermos solidárias umas com as outras.

A família universal, conhecidos e desconhecidos, mas imanes em permanência.

Ao amor que a tudo constrói e que mesmo na destruição é a fonte eterna de nosso aprendizado.

Aos mestres, guias espirituais e outros não tão nobres, porém, imensamente importantes em sua grandeza de caráter, contribuindo com seu conhecimento para minha construção pessoal e profissional.

Especialmente ao meu orientador, Francisco, cuja luz, permitiu que do caos eu pudesse resgatar algumas das estrelas da sapiência; a professora-madrinha Virginia, cuja a magia encantou meus olhos abrindo-os para a vida.

A Bruno e Alvaro pela disponibilidade que mostraram ao compartilhar seus conhecimentos comigo.

A Lidiane pela amizade e ajuda, realmente os pontos, vírgulas e acentos não são o meu forte.

A Bianca, amiga que dos pampas veio com família, filhos, histórias e causos, a complementar e explicar, mas principalmente à vivenciar

A escola Coopertrabalho, que mesmo subjetiva na existência formou e forma novos profissionais para a vida. Reciclando modelos com criatividade, aprendendo a duras penas o quão distante é muitas vezes a teoria da prática.

A Academia universitária, especialmente à UFSC, cuja algumas lições tentei não aprender. Não acredito que a mediocridade é um dom do outro e não de nós mesmos. Falta-nos um imenso espelho. Que a verdade é uma, uma na mentira, uma no individualismo, uma no discurso. Não acredito que o real é somente aquilo que se diz, se não o por quê de nossos olhos, de nossos sentidos e do desconhecido?

À palavra, por extrapolar o ser e corromper mesmo o mais santo dos homens. Por poder nos redimir junto a ação.

Aos erros, graças a vocês sei que sou humana.

À idéia de emprego e trabalho que nada mais são do que extensões desse emaranhado de construções humanas na busca de sua compreensão e manutenção de nossa espécie.

Enfim, a DEUS fonte da criação e de transformação, o início o meio e o fim, o ponto de partida e chegada.

Sei que nada sei, mas que tudo posso...

SUMÁRIO

	Resumo.....	vii
	Abstract.....	viii
	Lista de Tabelas.....	ix
	Lista de Figuras.....	x
	Lista de Gráficos.....	xi
	Lista de Siglas.....	xi
CAPÍTULO I	O PROBLEMA	12
	Introdução.....	14
	1.1 Objetivos: geral e específicos.....	16
	1.2 Metodologia.....	16
	1.3 Justificativa: delimitação e importância do estudo.....	16
CAPÍTULO II	REVISÃO DA LITERATURA	18
	Introdução.....	20
	2.1 As diferentes formas de consciência humana e as relações de trabalho... 21	
	2.1.1. O Homem e a técnica.....	26
	2.2 O Fim dos empregos.....	31
	2.2.1. Mas o que diferencia emprego, trabalho e lazer?	31
	2.2.2. A evolução científica e as novas tecnologias.....	33
	2.2.3. A tecnologia realmente gera desemprego?	36
	2.2.4. Níveis de emprego.....	37
	2.2.5. O Brasil e a evolução dos empregos.....	39
CAPÍTULO III	ESTUDO DE CASO	44
	Introdução.....	46
	3.1 Falando sobre trabalho e terceirização.....	47
	3.1.1. O Brasil e a terceirização.....	50
	3.2 Leis trabalhistas: enunciados jurídicos sobre prestação de serviços.....	52
	3.3 Falando sobre cooperativa.....	54
	3.3.1. O homem e o cooperativismo.....	54
	3.3.2. Cooperativas de trabalho no Brasil.....	57
	3.4. Estudo de caso: Coopertrabalho, morte e vida.....	60
	3.4.1. Os três tempos.....	60
	3.4.1.1. Passado, história e organização.....	64
	3.4.1.2. Presente, é só mais uma fraude cooperativa ou é possível mudar?	69
	3.4.1.3. Futuro. O que é preciso morrer?	77
	3.5. A cooperativa realmente é uma das melhores alternativas para o fim dos empregos?	83
CAPÍTULO IV	PREPARANDO O TRABALHADOR PARA O SÉCULO XXI: um guia de possíveis respostas psicológicas	85
	Introdução.....	87
	4.1 Fases da vida. Crises e desenvolvimento das relações, a partir da educação e do trabalho, num tempo mais recente (século XX).....	89
	4.1.1. Nosso ciclo na terra.....	90
	4.2 Estes diferentes estágios da vida e as mutações ocorridas pelo impacto de um mundo em transformação, de um mundo sem empregos.....	92
	4.3 É possível fazer algo? O que fazer? Preparando o trabalhador para o século XXI.....	96
	4.4 Re-orientação um caminho para a mudança.....	98
	4.5 Um novo campo de atuação do ergonomista	99
	4.5.1. Um caminho que se desvela.....	100
CAPÍTULO V	CONSIDERAÇÕES E RECOMENDAÇÕES	103
	BIBLIOGRAFIA	111
	ANEXOS	116
	NOTAS	129

Palavras-chaves
Homem, Trabalho, Emprego, Terceirização, Cooperativismo

RESUMO

Neste fim de século, cientistas e pessoas comuns passaram a se questionar sobre o uso e desenvolvimento cada vez maior de uma prática, vista até bem pouco tempo atrás com otimismo, como salvação da humanidade, de diferenciação entre nossa espécie e outros animais, o progresso científico. Indagações surgiram de todos os lados, mas com um mesmo fim, descobrir quais as conseqüência imediatas e futuras do emprego da técnica sobre o trabalho, trabalhadores e sistema de produção. A ameaça do fim dos empregos e a progressiva quantidade de pessoas doentes pelo trabalho ou pela falta deste, levou e está levando pesquisadores a investigar os impactos da evolução científica nas relações humanas, na constituição de novas formas de perceber o homem em seu universo pessoal e profissional. Percebemos que o desemprego está levando o Estado a flexibilizar seus sistemas jurídicos, suas leis trabalhistas, permitindo a construção de novas relações de trabalho que por sua vez constituem novas identidades. As terceirizações e mais precisamente as cooperativas, são o fruto desse processo de redimensionamento, de vida e morte, de devir humano neste final de século XX. É nosso objetivo com esta dissertação, demonstrar que embora a perspectiva de um mundo sem empregos configure novas relações nos contratos de trabalho, estas nem sempre levam a uma nova forma de repensar o trabalhador e o homem. As cooperativas de trabalho, são o maior exemplo deste fato; embora sejam pela sua própria configuração uma alternativa das mais viáveis e flexíveis, econômica e socialmente, de sobrevivência para trabalhadores e empresários frente ao mercado, são por vezes usadas de forma ilícita. Porém nada está perdido, o homem possui a capacidade infinita de se transformar enquanto identidade e a partir de sua ação, transformar o mundo. Os caminhos existem, basta percorrê-los. Uma escolha possível é a Ergonomia. Cabe ao ergonomista neste novo milênio, mudar o seu perfil, adequar-se as mudanças, englobar novas funções. Uma destas funções é sem dúvida a re-orientação organizacional de empresários e trabalhadores.

Key-words

Men, Job, Work, Unemployment

ABSTRACT

At the dawn of this century, scientists and common people passed questioning on the use and development every time larger of a practice, view until very little time behind with optimism, as the humanity's salvation, as the differentiation of our species and another animals, the scientific progress. Inquiries appeared from everywhere, but still with the same kind of work, workers and production system. The menace of the end of the employments and the progressive amount of sick people due to their jobs or in the lack of these, took and is taking researchers to investigate the impacts of the scientific evolution in the human relationships, in the constitution of new ways of noticing the man in its personal and professional universe. It can be noticed that the unemployment is taking the State to make its juridical systems and its laws, more flexible allowing the construction of new work relationships that on their turn constitute new identities. The *terceirizações* and more precisely the cooperatives, are fruit of that re-dimensioning process, of life and death, of human future in the end of century XX. The objective with this dissertation, is to demonstrate that although the perspective of a world without employments configures new relationships in the work contracts, these not always lead to a new way of thinking the worker and the man. The work cooperatives, are the largest examples of this fact. Although they are, for its own configuration, one of the most viable and flexible alternative, economically and socially speaking, for workers and managers faced to the market, they are used many times in an illicit way. Even so, nothing is lost; the man possesses the infinite capacity to change while identity and starting from its action, to transform the world. The ways exist; it is enough to travel them. A possible choice is the Ergonomics. It fits to the ergonomist on this new millennium, to change its profile, to adapt to the changes, to include new functions. One of these functions is without a doubt the organizational re-orientation of managers and workers.

LISTA DE TABELAS

Tabela	Título	Página
1.	Pré-história e Antigüidade	23
2.	Feudalismo e Idade Moderna	24
3.	A história das relações de trabalho e as diferentes organizações sociais da Idade Contemporânea	25
4.	Atividades e profissões encontradas na Idade Média	28
5.	O que devemos à Antigüidade, Idade Média e Moderna	30
6.	Exercício: identificando trabalho, lazer e emprego	23
7.	Declaração Promulgada pela ONU em 1948	35
8.	As revoluções industriais modernas e a terceira onda	36
9.	Taxas médias de desemprego no Brasil (1982-1997)	39
10.	O perfil do trabalhador moderno	41
11.	Evolução dos empregos formais no Brasil	42
12.	Previsão dos encargos sociais cobrados pelo governo	42
13.	Diferenças entre trabalho temporário e serviço terceirizado	47
14.	Contratos individuais de trabalho sem relação de emprego	47
15.	Refletindo sobre a terceirização	48
16.	Leis Trabalhistas: enunciados jurídicos sobre prestação de serviço	53
17.	Leis Trabalhistas: enunciados jurídicos sobre trabalho temporário	53
18.	Leis Trabalhistas: enunciados jurídicos sobre prestação de serviço	54
19.	Primeiras idéias sobre cooperativa	55
20.	Atuais princípios do cooperativismo	56
21.	Posturas que caracterizam cooperativa e empresas tomadoras	67
22.	Posicionamento dos tomadores e prestadores de serviço	81

LISTA DE FIGURAS

Figura	Título	Página
1.	Evolução dos artefatos fabricados pelo homem	21
2.	A linha do tempo e os modos de produção	22
3.	Evolução do homem	26
4.	Relações de trabalho contemporâneas	31
5.	Isso também é trabalho?	31
6.	As regras do método cartesiano	34
7.	Forças que se opõem	51
8.	Diferenças entre sociedade cooperativa e mercantil	57
9.	Níveis de Relacionamento	64
10.	Organograma Coopertrabalho	68
11.	Organograma Coopertrabalho	68
12.	Organograma Coopertrabalho	68
13.	Organograma Coopertrabalho	69
14.	Diferenças entre posturas de parceria e fraude	78
15.	Camadas da neurose	93
16.	Necessidades do homem moderno	94
17.	Questões para se pensar	96
18.	Conflitando com o “self”	97
19.	Dia a dia do homem em seus três tempos	105

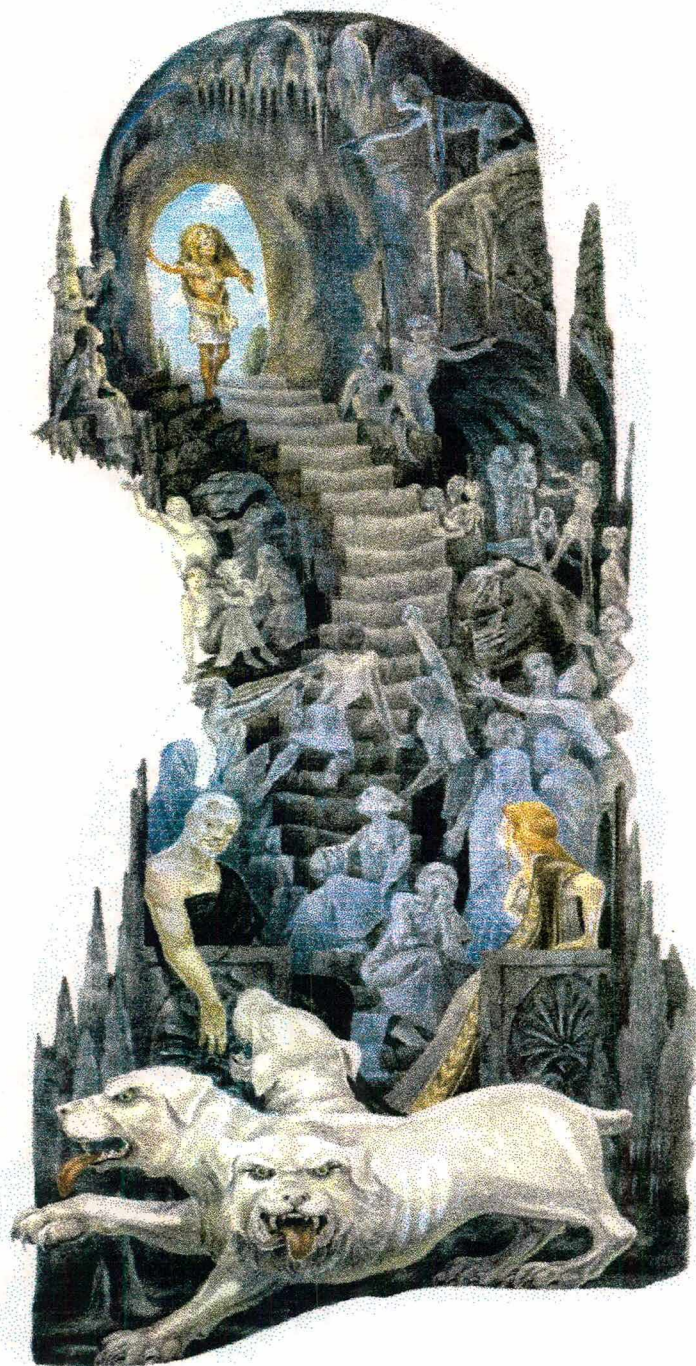
LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico	Título	Página
1.	Idade média dos cooperados	62
2.	Sexo dos cooperados	62
3.	Escolaridade dos cooperados	62
4.	Situação conjugal dos cooperados	63
5.	Tempo de serviço na cooperativa	63
6.	Tempo de serviço na ex-empresa, atual tomadora	63
7.	Relação número de cooperados, ex-empregados e outros	64

8.	Grau de ansiedade dos cooperados	73
9.	Grau de ansiedade geral encontrado entre os cooperados	73
10.	Ansiedade da equipe diretora	74
11.	Ansiedade da equipe de funcionários	74
12.	Grau de ansiedade existente na sede	74
13.	Níveis de satisfação	76
14.	Níveis de satisfação	76
15.	Níveis de satisfação	76

LISTA DE SIGLAS EMPREGADAS

SIGLA	NOME POR EXTENSO
OCB	Organização das Cooperativas Brasileiras
DENACOOB	Departamento de Cooperativismo e Associativismo Rural
INSS	Instituto de Seguridade Social
OCDE	Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico da Organização das Nações Unidas
PIB	Produto Interno Bruto
PEA	População Economicamente Ativa
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio- Econômicos
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
OIT	Organização Internacional do Trabalho
CFB	Constituição da República Federativa do Brasil
TST	Tribunal Superior do Trabalho
ACI	Aliança Cooperativa Internacional
CNC	Conselho Nacional de Cooperativismo
INCRA	Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária
FATES	Fundo de Assistência Técnica, Educacional e Social
BRASCOOP	Fundação Brasileira de Cooperativismo



CAPÍTULO I O PROBLEMA

Este é o capítulo introdutório, expõe o tema pesquisado, a problemática que envolve tal escolha, bem como os objetivos deste estudo, sua justificativa e limitações.

"Serpentin: - quando dirijo para você meu pensamento, ele se reflete em seu espírito na medida em que ali encontra idéias correspondentes e palavras adequadas. Ela se formula ali, em palavras, em palavras que você parece entender; ele se envolve ali, com a sua própria língua, as suas frases habituais. Muito provavelmente, as pessoas que o acompanham, entendem o que lhe digo, cada uma com as suas diferenças individuais de vocabulário e elocução.

Barnstaple: - E eis por que de vez em quando, por exemplo (...) quando você se eleva até as idéias das quais nossos espíritos não possuem sequer a suspeita, nós não entendemos nada"

H. G. Wells
O senhor Barnstaple entre os Deuses.

CAPÍTULO I

O PROBLEMA

Introdução

Toda mudança de paradigma¹ gera confusões, conflitos, que por sua vez, tendem a gerar crises e distúrbios. Mas elas são apenas momentâneas, necessitam de tempo para serem assimiladas e acomodadas aos esquemas e formas de organizações sociais. A primeira parte a morrer para renascer e de onde surgem as primeiras insurreições é a esfera das idéias. Onde uma nova visão da realidade leva necessariamente a uma reordenação da realidade.

Enfim, segundo Krausz (1991), não importa a partir de que ponto, nível ou plano se desencadeia a crise; nem que ponto, nível ou plano ela chega a atingir, pois suas origens e conseqüências, sempre ultrapassam amplamente os limites convencionais do tempo. A causa de uma crise pode ser muito anterior a sua época e suas conseqüências, podem ir muito além dessa época.

Vivemos, pois, em um mundo de crises, isso significa que estamos imersos em transformações que podem nos levar a processos de crescimento ou de estagnação. Mais especificamente no processo de redimensionamento empresarial, observamos que não foi suficiente redesenhar a atividade através da reengenharia ou mesmo modificar os processos produtivos com a tecnologia da informação; nenhum destes aspectos garantiu por si só uma eficiente sobrevivência das organizações em tempos modernos. Da mesma forma, a introdução de novas tecnologias não garantiu a diversificação e aumento dos postos de trabalho. O crescente desemprego tecnológico é uma realidade em praticamente todas as nações do mundo. Novas e cada vez mais sofisticadas tecnologias de “software” e equipamentos colocam a civilização mais perto de um mundo quase sem emprego.

O fim da estabilidade projetada, faz emergir junto com a insatisfação, sentimentos que Grūnewald (1997) chama de desconfortáveis, tais como: situações estressantes, perda de papéis afetivos e sociais decorrentes dos processos demissionários, diminuição do círculo de amizade, solidão existencial, angústia, insegurança, sentimento de inutilidade e frustrações, o que acarreta rebaixamento de auto-estima, profunda dor e perda de si mesmo. A falta de

consciência das emoções originadas por estes fatos e a vida agitada, aliadas ao comportamento de evitação da dor, elicia o desenvolvimento de disfunções psicológicas, que repercutem diretamente na qualidade do trabalho e no posicionamento moral do trabalhador e/ou de sua inclusão em novas equipes.

Nenhuma organização muda se as pessoas que dela fazem parte não mudarem. Enquanto os seres humanos não decidirem assumir a responsabilidade primeira da mudança, e agirem em seu nome e em seu contexto, continuaremos restringindo a nossa liberdade de ação, e o poder pessoal continuará sendo subutilizado. Prevalecerão os velhos estilos de gerenciamento e as velhas formas de hierarquização. As empresas continuarão sendo sugadas pelas mudanças no cenário político e econômico mundial, tendo em vista que são pouco flexíveis e portanto descartáveis.

A busca da ética e sua aplicabilidade na vida pessoal e profissional perpassa necessariamente o resgate dos princípios de humanidade e solidariedade dentro das organizações. A compreensão de que as mudanças, renovações, reestruturações e reformulações de problemas passam necessariamente pela inovação dos sistemas de aprendizagem e que estes devem ser amparados por um sistema teórico que possibilite lideranças abertas e integradoras, o exercício do potencial humano livre das amarras dualistas (subjetividade/objetividade, corpo/mente; ciência/arte, homem/natureza, racional/intuitivo) e configurado na idéia do todo.

Mas, que tipo de organizações estão sendo construídas para enfrentar estes problemas?

A problemática

Que reações estão sendo tomadas pelos empresários e trabalhadores, para enfrentar e superar impasses como a tendência do fim dos empregos?

Objetivos

Objetivo Geral

- Refletir se a perspectiva de um mundo sem empregos, utilizada por autores como SHIFT (1998), BRIDGES (1995), configura uma forma de repensar o trabalhador e o homem.

Objetivos Específicos

- Demonstrar, genericamente, que uma cooperativa de trabalho se construída dentro dos preceitos cooperativistas, pode tornar-se uma alternativa, viável e flexível, econômica e socialmente, de sobrevivência para trabalhadores e empresários frente ao mercado.
- Refletir sobre as possibilidades de atuação do ergonomista no próximo milênio.

Metodologia

Este estudo se constitui numa pesquisa exploratória, de caráter geral, com base em levantamento bibliográfico e um estudo de caso. Estudo de caso este, que reúne um conjunto de dados, que descrevem uma fase específica do processo social de um sistema de organização do trabalho, o cooperativo, em suas várias relações internas e externas.

Justificativa: delimitação e importância do estudo

É possível o resgate do potencial humano neste início de século, uma busca que priorize a criatividade e intuição? Podem as novas relações de trabalho serem pautadas na ética da vida, numa eco-ética?

Estas são questões, sem dúvida, que nos fazem perder o sono. Meu, seu e de mais de um bilhão de pessoas. A pergunta que nos assombra é: estarei empregado amanhã, se não, o que farei?

Hoje, não existe mais o escritório padrão, o emprego padrão. Secretárias, auxiliares administrativos, bem como metros e metros quadrados de espaço físico não são mais necessários, podem e são substituídos facilmente por modernos “modems”, “laptops”, “fax”, telefones celulares e pequenas salas nos domicílios pessoais. Deslocalizamos o local de trabalho das empresas para os lares, hotéis, carros, e aviões. Modificamos e transformamos atividades e funções, extinguindo cargos. Ou seja, para aqueles que continuaram nas

organizações, coube-lhes acumular atribuições e tarefas, aumentando suas jornadas de trabalho. Como consequência, gerou-se desemprego, porém mais do que isso, deixou-se à deriva pessoas alienadas e sem rumo. Indivíduos que cresceram sobre o ideário perpétuo do culto ao emprego. Trabalhadores que foram obrigados a administrar o seu tempo, anos a fio, em relação a rotina do cargo, que foram criados escutando de seus pais e estes de seus avós que você é aquilo que faz, que o bom homem, é aquele que tem um bom emprego.

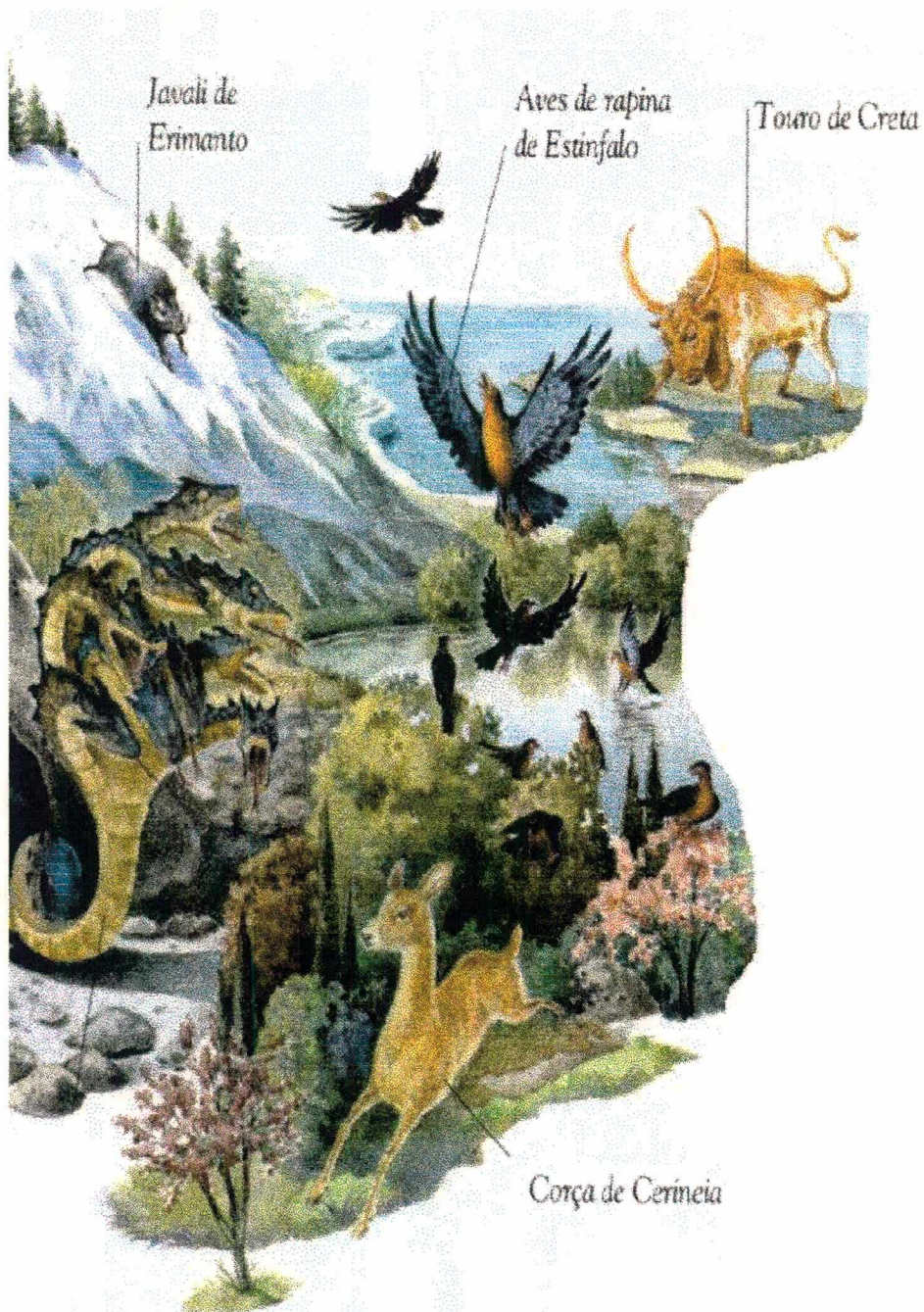
Faz-se necessário, portanto, a construção não só de novos conceitos de trabalho, mas também de novos hábitos de trabalho.

O estudo dos processos de terceirização, seja na forma de organização individual ou na forma de cooperativas, pode indicar caminhos para as respostas a estas questões. Mas não basta compreender essas novas formas de gerenciamento empresarial, faz-se necessário contextualizar historicamente os diferentes modos de produção e consciência humana, de maneira a verificar, se o resultado que temos hoje (de desemprego e de um possível fim dos empregos) é uma consequência de nossas ações e escolhas passadas, e se tal evento é vero, que atitudes podemos tomar para evitar impactos maiores para o ser humano. Este, é o meu fim. Finalidade esta, que pela sua amplitude apresenta extensas limitações.

Por ser uma dissertação, uma introdução à pesquisa, e devido ao pouco tempo disponível, neste estudo não foi possível fazer um aprofundamento dos temas em nenhum dos capítulos. Busquei sim, resgatar através de um levantamento bibliográfico as diferentes formas de consciência humana e as relações de trabalho, bem como visualizar através da lente de outros autores, o que se denominou neste século, de fim dos empregos.

Embora tenha buscado traçar algumas questões nos capítulos III e IV a respeito de como empresários e trabalhadores devem se preparar para as novas relações de trabalho, vou me ater especificamente durante toda exposição, ao modo de gestão cooperativista; mesmo sabendo da existência de outras formas de organização. Também não é pretensão minha, pesquisar todas as possíveis variáveis psicológicas desenvolvidas pelo impacto do desemprego ou mesmo do fim do emprego, bem como definir um novo modelo de atuação do ergonomista, mas explorar as possibilidades.

Enfim, não é meu desejo construir dogmas ou fazer afirmações, objetivo suscitar questões e reflexões a respeito da responsabilidade que cabe a cada um de nós em nossos processos de vida e de trabalho. Responsabilidade esta que ao longo de nossas vidas tendemos a delegá-la ao outro nos excluindo e por conseguinte nos fazendo excluir. Neste sentido optei por utilizar a primeira pessoa do singular e a primeira pessoa do plural para dissertar, sabendo que na academia e por norma costuma-se adotar a terceira pessoa do singular, ou seja, aquele que fala, que escreve, mas que ninguém sabe quem é ... o dito, mas ausente.



CAPÍTULO II REVISÃO DA LITERATURA

Este capítulo tem por objetivo, fazer um resgate através da literatura disponível (livros, artigos em jornal e revistas publicados entre 1980-1998) do que se escreveu a respeito da história do homem e do trabalho no Ocidente. Verificando em que contexto está ocorrendo o que BRIDGES (1995) entre outros autores denominaram de fim dos empregos.

....e eis quem surgiu, sem saber qual o primeiro....

o Homem ou técnica....

“Céu e terra estavam criados. Entre as margens da terra, o mar debatia-se em ondas; dentro dele brincavam os peixes; os pássaros esvoaçavam, gorjeando; a terra estava repleta de animais. Mas não havia ainda nenhuma criatura onde o espírito pudesse alojar-se e de onde pudesse dominar o mundo terrestre. Prometeu: então chegou à terra. Descendia da antiga geração de deuses que tinha sido destronado por Zeus. Era filho de Jápeto, filho de Urano e da Terra, e sabia que, no seio da terra, dormia a semente dos céus. Por isso apanhou argila, molhou-a com a água de um rio, amassou-a e com ela formou uma imagem à semelhança dos deuses, senhores do mundo. Para dar vida ao boneco de argila, tomou emprestado às almas dos animais, características boas e más e colocou-as no peito do ser humano. Pediu a Atena (Deusa da Sabedoria) que lhe desse alma, esta admirada com a obra do filho dos Titãs insuflou naquela imagem semi-animada o espírito, o sopro divino.

Foi assim que surgiram os primeiros seres humanos, que logo povoaram a terra. Mas por muito tempo eles não souberam fazer uso de seus membros, nem da centelha divina que tinham recebido. Embora fossem capazes de enxergar, nada viam; ainda que escutassem, nada sabiam ouvir. Vagavam como vultos de sonhos, e não sabiam utilizar-se da criação. Não conheciam a arte de desenterrar pedras e cortá-las; de fazer tijolos de terra queimada; de fazer tábuas de madeira retirada das florestas, para construir casas. Rastejavam como formigas em cavernas, que a luz do sol não iluminava, sem saber se era inverno, primavera ou verão. Tudo faziam sem plano algum.

Prometeu, então, aproximou-se de suas criaturas. Ensinou-as a observar as estrelas que nascem e se põem; descobriu a arte de contar; descobriu a escrita; ensinou-as a subjugar os animais e a usá-los como ajudantes em seu trabalho; habituou os cavalos às rédeas e às carroças; inventou barcos e velas para a navegação. E ensinou a humanidade a enfrentar todas as circunstâncias da vida. Antes, não se conheciam medicamentos contra as doenças, nem pomadas para aliviar as dores, nem alimentos nutritivos. Por falta de remédios, os doentes morriam, miseravelmente. Por isso Prometeu ensinou aos homens a preparar remédios suaves para curar as doenças. Ensinou-lhes depois a arte da profecia, interpretando para eles sinais e sonhos. Dirigiu-lhes a visão para as profundezas da terra, fazendo com que ali descobrisse o cobre e o ferro, o ouro e a prata. Ensinou-lhes também, todas as artes que tornavam a vida mais cômoda”

As Mais Belas Histórias da Antigüidade Clássica. Schwab, Gustav (1994).

CAPÍTULO II

REVISÃO DA LITERATURA

Introdução

Consciência, história e trabalho estão ligados indissociavelmente ao homem. Quando falo em consciência, estou me remetendo ao estado perceptivo em que, após assimilado o objeto, o acomodamos aos nossos esquemas cognitivos. Isso quer dizer que ao longo de nossa história de vida somos norteados por consciências de mundo, de universo, de indivíduo e de existência, e que por sermos seres em constante mutação, nossas percepções mudam, levando com ela, páginas escritas de histórias de pessoas, povos e de formas de pensamento. Em cada uma destas transformações, relações de trabalho são construídas pautadas pela ética vigente, amparadas pela filosofia de nossas descobertas.

Somos um grande *self*, em que partes não são reconhecidas se não visualizadas no todo. Neste sentido ao falar de relações de trabalho e consciência na história humana, poderia traçar uma linha do tempo, indo da Revolução Industrial (1850) ou mesmo antes desta, da Revolução Francesa (1789) até os nossos dias e com ela explicar os atuais modelos de gerenciamento empresariais e os impactos destes no homem moderno. Mas se assim o fizesse, deixaria uma imensa lacuna, que talvez, mais do que os importantes eventos citados acima, poderiam dar indícios que pudessem explicar o porquê de sermos atualmente, somente mais uma parte desprovida de importância dentro de organizações fragmentadas e presas ante a conceitos de emprego e desemprego.

Porém, é necessário dizer, que apesar de perceber a importância de visualizar o todo, este se mostra em pesquisa, por vezes inacessível ao pesquisador, devido a limitações existentes. Limites no meu caso, não só de percepção da completa constituição do homem, mas também, da natureza geral de suas relações: com o meio ambiente, com as técnicas, com a criação.

Neste sentido, ao falar neste capítulo de trabalho e homem, estarei falando especificamente da história ocidental, mais precisamente a européia, estarei repassando alguns

fatos e eventos, aos quais atribuirei uma limitação espaço/temporal. Posto que, a evolução humana e do trabalho não ocorreu paralelamente e homogeneamente em todas as culturas.

Assim, quando for visto na primeira parte deste capítulo o que se denominou de Antigüidade e Idade Média, você verá que estas duas divisões nada mais são do que resquícios de tempo (perpetuados através da memória escrita) de um continente – o europeu, que mais do que qualquer outro influenciou e continua influenciando sistemas políticos, econômicos e sociais do passado e do presente de boa parte dos Estados Modernos mundiais e entre eles o Brasil.

Na segunda parte deste capítulo, buscarei resgatar através de autores como SHIFF (1996), PASTORE (1998) o que neste fechar de século XX denominou-se de fim dos empregos.

Numa tentativa de realizar uma síntese e um paralelo entre os itens 2.1 e 2.2, tentarei demonstrar que o desemprego é hoje, não só uma consequência de escolhas passadas, mas também um sintoma atual da forma de perceber o homem, trabalho e meio-ambiente.

2.1. AS DIFERENTES FORMAS DE CONSCIÊNCIA HUMANA E AS RELAÇÕES DE TRABALHO

Darwin (1890) com sua teoria evolucionista, demonstrou ao universo que somos parte de uma imensa cadeia evolutiva que comprovou ser cíclica, ou seja, composta de eventos que desencadeiam outros eventos, que geram inúmeras transformações e que de estados de desequilíbrio nos quais acontecem a criação, são sucedidos por outros de equilíbrio ou acomodação (considerado por vezes de estagnação).

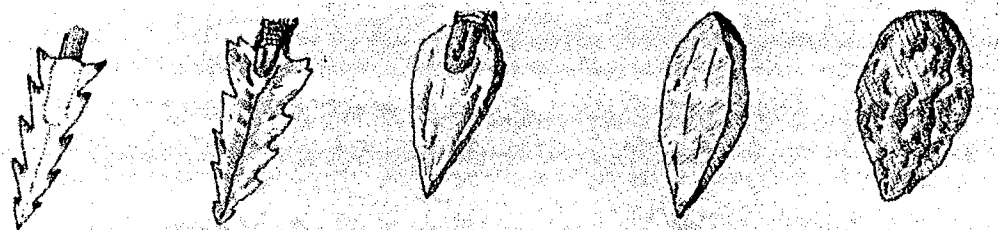


Figura 1. Evolução dos artefatos fabricados pelo homem. Fonte: Barbosa (1985)

No caso da espécie humana, as grandes mudanças que lhe impulsionaram, estiveram sempre atreladas às tentativas de domínio da natureza, ou seja, da criação de técnicas, descobertas pela observação e raciocínio (do manuseio de materiais: pedras, ossos, chifres,

madeira e metais, primeiramente martelados a frio e com a descoberta do fogo, fundidos e moldados em formas de barro ou pedra, para feitura de ornamentos ou facas) que permitiram ao homem, ao longo de milhões de anos, gradativamente aperfeiçoar-se. Porém não sabemos se foi a necessidade de sobrevivência que o levou a descoberta de novas técnicas e por conseguinte a uma estimulação do desenvolvimento não só cognitivo, mas físico ou se esta mesma necessidade impulsionou o homem a uma evolução biopsicosocial que levou ao surgimento de novas tecnologias.

Acredito que para esta pesquisa, não seja relevante estabelecer qual destas ordens é a real. Mas demonstrar que não importa a que momento nos reportemos da história, as relações homem e meio-ambiente estarão sempre sendo dirigidas pela criação de sucessivas e diferentes técnicas, ou seja, de novas formas de desenvolvimento através do trabalho. Como pode ser visto na ilustração abaixo.

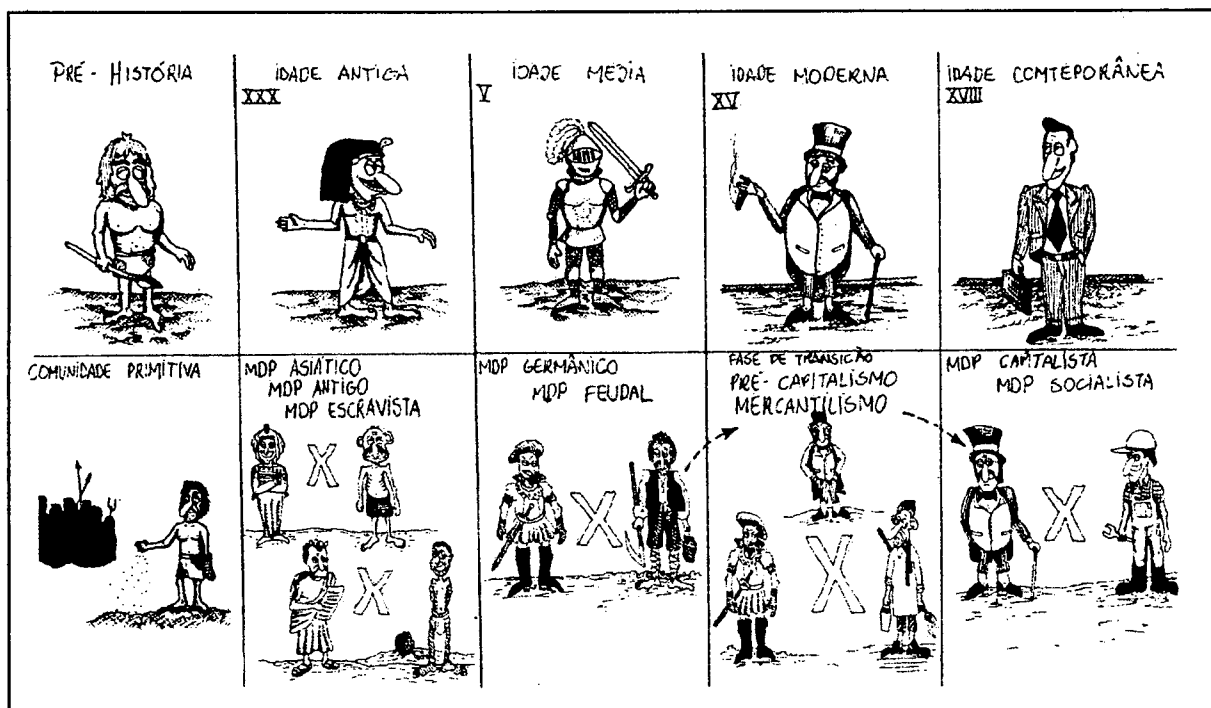


Figura 2. A linha do tempo e os modos de produção. Fonte: Barbosa (1985)

Tais mudanças causaram profundos impactos em nossa consciência, impactos estes, que ao longo dos séculos foram sendo assimilados e por vezes negados, em profunda resistência às mudanças, mas que mesmo hoje, continuam a influir na natureza das relações do homem com o próprio homem.

Assim, de acordo, com a organização social e as relações de trabalho produzidas, a história humana ocidental foi dividida em ciclos de tempo ao qual denominou-se de idades. A tabela abaixo trás um resumo dos principais eventos que marcaram cada uma destas épocas.

PERÍODOS	RELAÇÕES DE TRABALHO	ORGANIZAÇÃO SOCIAL
<ul style="list-style-type: none"> - Paleolítico (nômades). - Neolítico (desenvolvimento das primeiras técnicas – criação de objetos com pedra polida). - Ferro (emprego dos metais na confecção de artigos). - Bronze - Cobre (formação das primeiras cidades). 	<ul style="list-style-type: none"> - Não organização das atividades. - Técnicas criadas para a sobrevivência. - O trabalho como forma de subsistência (coleta, caça, fabricação de instrumentos) 	<ul style="list-style-type: none"> - Sem organização social definida. Inicialmente se constituíam como nômades. Com o advento da fabricação de artefatos através da descoberta de técnicas de manipulação da natureza, houve uma progressiva divisão social das atividades entre homens e mulheres e depois entre homens e homens. - Constituição e separação de pessoas formando grupos por afinidades e objetivos. - Caráter divino atribuído a todos os elementos da natureza, inclusive ao homem.
<p style="text-align: center;">3000 aC. – SÉC. V d.C</p> <ul style="list-style-type: none"> - Civilizações dos Grandes Rios (Índia, China, Egito) - Civilizações do Mediterrâneo (Hebreus, Cretenses, Etruscos, Fenícios, Gregos e Romanos) 	<ul style="list-style-type: none"> - De maneira geral, atividades organizadas com especialização do trabalho e definição de funções: reis, soldados, artesãos, sacerdotes, camponeses e escravos. - Modo de produção denominado asiático, com base no escravagismo. Emprego da técnica para domínio de outras civilizações. 	<ul style="list-style-type: none"> - Especialização da organização social. - Surgimento das grandes civilizações através do domínio cada vez maior de novas técnicas de transformação da natureza. - Investimento do caráter divino a uma única pessoa, personificada pelo rei.

P R É H I S T Ó R I A

A N T I G Ü I D A D E

Tabela 1. Pré-história e Antiguidade

I D A D E M É D I A I D A D E M O D E R N A

PERÍODOS	RELAÇÕES DE TRABALHO	ORGANIZAÇÃO SOCIAL
<p>SÉC. V – XV</p> <ul style="list-style-type: none"> - Grandes Invasões e queda do Império Romano. - Feudalismo, crescimento do poder da igreja e diminuição do poder real. Fuga para o campo, constituição de feudos. - Cruzadas. - Fim da Idade Média (florescimento do comércio e da cultura, êxodo rural, surgimento de uma nova classe social - burguesia). 	<p>Relações de trabalho pautadas nas necessidades da célula, feudo, e na apropriação da terra.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Fragmentação das grandes civilizações em células, devido as invasões bárbaras. - Rigidez social. Sociedade estamental. - Movimento de expansão da consciência, procura de explicação da existência de DEUS. Perda do caráter divino do rei.
<p>1453-1789</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formação do Mundo Moderno (queda do feudalismo, formação dos Estados Modernos, grandes descobertas geográficas). - Reforma e Contra Reforma religiosa - Colonização dos continentes africano, americano e asiático. - Revoluções (Francesa e Independência dos E.U.A). 	<p>Relações de trabalho pautadas no capital, na propriedade privada dos meios de produção.</p> <p>Predominância do Estado, de regimes totalitários.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ceticismo científico. - Sociedade dividida em classes, de acordo com a relações de propriedade que os indivíduos mantêm com a produção. - Dois tipos fundamentais de relações sociais, advindas da produção: os explorados e os exploradores. - Emprego como base de elevação social.

Tabela 2. Feudalismo e Idade Moderna

PERÍODOS	RELAÇÕES DE TRABALHO	ORGANIZAÇÃO SOCIAL
<p>1900 -</p> <ul style="list-style-type: none"> - Primeira Grande Guerra (1934-1937). - Revolução Russa. - Segunda Grande Guerra (1939-1945). - Descolonização africana e asiática. - Guerra Fria. - Queda do Muro de Berlim. - Conflitos generalizados: questão da Palestina, desmembramento URSS, Guerra do Golfo (EUA x Iraque), Movimento de Libertação da Irlanda (protestantes x cristãos), etc..). - Globalização dos meios de comunicação e informação. - Queda das economias asiáticas e sul-americanas. - Intervenção armada da OTAN na Iugoslávia. 	<ul style="list-style-type: none"> - Semelhante ao período anterior, os que detêm o capital são os indivíduos civis, proprietários dos meios de produção, os demais vendem sua força de trabalho para poder viver. - Existência na primeira metade do século de outra relação econômica, socialismo, em que, quem detém os meios de produção é o Estado. Com a globalização e a propagação muito rápido da informação este sistema aos poucos foi perdendo sua força. Hoje, mesmo países como URSS e China se abriram para o capitalismo. - O Estado vê seu poder diluído, mesmo as fronteiras entre países perdem a sua força, devido a globalização. 	<ul style="list-style-type: none"> - Emprego é substituído por contratos de trabalho mais flexíveis. - As classes sociais se tornam cada vez mais próximas do antigo modelo estamental, ninguém sobe, ninguém desce. Tendência ao desaparecimento da classe média e a uma hierarquização social, verticalizada, cada vez mais rígida. - Desmantelamento educacional, principalmente nos continentes africanos e sul-americanos. - Aumento generalizado de doenças incapacitantes, de fundo psicofísico: câncer, depressão, pânico, etc...

Tabela 3. A história das relações de trabalho e as diferentes organizações sociais na Idade Contemporânea

2.1.1. O homem e a técnica

Apesar de somente no século XIX surgirem questionamentos mais sérios através de Rousseau (1898) sobre os problemas advindos da técnica e seu impacto na cultura e história, seu significado, sentido e valor assumidos na vida do homem, podem ser visualizados desde a pré-história.

“A terra originou-se há 4-5 bilhões de anos; as transformações em que passaram a crosta terrestre, a flora e a fauna, foram classificadas em eras; o homem apareceu na era quartenária, há cerca de 1.000.000 anos. As técnicas inventadas pelo homem, a fim de dominar e tirar proveito de meio ambiente, caracterizaram três períodos: Paleolítico (ou da pedra lascada), no qual o homem vivia da caça e coleta; Neolítico (ou da pedra polida), em que o homem tornou-se agricultor, criador de animais e começou a agrupar-se em pequenas comunidades, formando as primeiras aldeias; Idade dos metais, na qual o homem tornou-se também artesão e deu início às primeiras pequenas cidades. A escrita marca a passagem da pré-história à História” (HOLLANDA, 1990: 9).



Figura 3. Evolução do homem Fonte: Barbosa (1985)

Tal período configura uma fase, onde as preocupações de nossa espécie estavam quase que totalmente voltadas para a manutenção e sobrevivência do grupo. E a forma de perceber o mundo era ainda mítica e animista. Com a evolução não só física mas também do acúmulo de conhecimento, gradativamente o homem passou a implementar rápidas e irreversíveis

mudanças sociais. De característica nômade, o homem pré-histórico, passou a se unir a outros homens e formar cidades, criar leis, formar valores que de acordo com a região geográfica fixada (com os recursos naturais disponíveis) distinguiam-se em hábitos e necessidades. Estas necessidades dirigiam as descobertas de novas técnicas, que por sua vez, pautavam o surgimento de grupos que se dividiam em menos e mais fortes, destes últimos formaram-se as primeiras civilizações. Civilizações que estabeleciam as suas fronteiras e relações de poder com base na exploração e subjulgo de outras civilizações, que não mais visavam somente o conhecimento como forma de manipulação do meio-ambiente, mas a dominação de tudo que se mostrava diferente e ameaçador, pela força. Força esta, possibilitada pela descoberta de novas e, cada vez mais diversificadas tecnologias.

O pensamento evoluiu da necessidade de adaptar o meio para a sobrevivência, para a necessidade de dominar homens através de homens. Neste momento o sentido de existência mítica, que antes era atribuído a todos os elementares (ar, fogo, água, ar, vegetais e animais) passa a ser atribuído a uma única persona, um único homem – investido de poder real e divino. Temos o surgimento da dualidade: bem e mal, dominado e dominador. Tem-se ao longo da história, de nossa suposta ??? evolução???, um homem que faz e fez de si e de seus semelhantes escravos seja pela força, pela palavra ou pelo não dito.

Com as grandes cidades, passou-se a ter uma economia estruturada em guerras de conquista, no predomínio de uma civilização sobre a outra e por conseguinte, de relações de trabalho, estruturada em uma hierarquia verticalizada.

De fato, é somente com o aparecimento de uma condição diferenciada, a penetração e fixação de povos germânicos no antigo território romano, no século V, fragmentando o Ocidente em reinos, futuros Estados Modernos, e estes em feudos; que se constituiu uma forma econômica diferente, onde a terra e não mais a dominação de outros povos, passou a ser a maior fonte de riqueza. Este período denominado de feudalismo e que corresponde a Idade Média, inaugurou novas formas de o homem relacionar-se com o trabalho; pautadas nas necessidades de cada célula: desaparecimento de praticamente todas as profissões liberais (exercidas por homens livres) e artesãos, manutenção dos ofícios (que eram passados de pai para filho, por exemplo: ferreiro, padeiro, etc.) e de *status quo* - o antigo escravo torna-se servo, porém continua ainda preso a tarefa, permanecendo como propriedade do feudo. Divisão da nobreza (duques, condes e marqueses), fortalecimento da igreja e das atividades ligadas a ela.

TÍTULOS OU PROFISSÕES?	ATIVIDADES
NOBRES	Atividades de guerrilha e lazer (caças, competições).
SALTIMBANCOS e MENESTREIS	Responsáveis pela diversão da corte, através da arte.
SERVOS	Atividades domésticas e de sobrevivência (agricultura, criação de animais).
SACERDOTE	Responsáveis pela educação da nobreza e pela pesquisa aplicada, dirigida frequentemente à tentativa de explicar a existência divina.
ARTES DE OFÍCIO	Especialização do trabalho visando suprir as necessidades humanas (ferreiro, pedreiro, marceneiro).
SOLDADOS/ CAVALEIROS	Responsáveis pela proteção
HOMENS LIVRES	Não tinham residência fixa. Atividade de comércio e troca.

Tabela 4. Atividades e profissões encontradas na Idade Média.

Neste período, não se distinguia os títulos das profissões, ou seja a identidade pessoal da profissional, os indivíduos eram conhecidos pelas atividades que desenvolviam, estando seus sobrenomes, na maioria das vezes, atrelados a elas. Diferente de nossa sociedade atual não haviam múltiplas opções de trabalho, as sete categorias citadas na tabela acima supriam quase que todas as necessidades dos feudos, bem como os papéis sociais vividos e cristalizados; além destas, poderia relacionar apenas os párias sociais - ladrões e bárbaros.

É com a aplicabilidade de novas descobertas que o homem viu-se, ao fim do século XI, obrigado a mudar e adaptar-se. Segundo Hollanda (1990: 164):

“(...) boa parte dos camponeses começou a deslocar-se para as cidades, levada pelo aumento populacional e por progressos nas técnicas agrícolas que causaram uma sensível diminuição da mão-de-obra. Nas cidades desenvolveu-se o artesanato; o crescente número de artesãos fez com que eles se reunissem em corporações para a defesa de seus interesses e da profissão. O desenvolvimento do artesanato, reativou o comércio e os comerciantes deslocaram-se, inicialmente, de cidades em cidades. Com o aumento do comércio surgiram as feiras e as corporações. (...) O florescimento do comércio trouxe a circulação em grande escala do dinheiro e o aparecimento de banqueiros e cambistas que facilitavam as transações comerciais, emprestavam dinheiro aos comerciantes e aceitavam os seus depósitos. O bem-estar econômico e social, proporcionado pelo florescimento do comércio, levou ao florescimento cultural: nasceram, junto aos grandes centros religiosos, as universidades, desenvolveram-se a arquitetura (românico e gótico), pintura e a literatura – que abandonou o latim e começou a ser criada nos idiomas que, aos poucos, iam-se formando, derivados da língua da antiga Roma”.

A medida que a vivência de mundo do homem primitivo avançava, eram incorporados ao seu ambiente social novas formas de relacionamento com a natureza, com o grupo e com o universo numa expansão da ação, objetivada na prática e na observação. Os conhecimentos empíricos deram origem aos conceitos que ampararam o que se denominou posteriormente de ciência e a arte. Os homens passaram a se organizar, a criar, a manipular e a transformar. Hoje a 1.500.000.000 de anos, somos o presente destas escolhas realizadas muito antes de nosso nascimento e que terão frutos após a nossa morte, por mais gerações que podemos contar. Parte desta caminhada esta relacionada na tabela abaixo.

ANTIGUIDADE			
CONHECIMENTOS PRÁTICOS	CIÊNCIAS	ARTES	ORGANIZAÇÃO DOS HOMENS
<ul style="list-style-type: none"> - Agricultura; - Irrigação; - Cultura em terraços; - Criação de animais; - Roda, cerâmica, metalurgia e construção. 	<ul style="list-style-type: none"> - Escrita, alfabeto; - Matemática, pesos e medidas; - Astronomia, calendário; - Medicina; - Navegação. 	<ul style="list-style-type: none"> - Escultura; - Pintura; - Arquitetura; - Literatura e prosa; - Teatro; - Música. 	<ul style="list-style-type: none"> - Administração; - Moeda; - Monarquia; - Democracia - Legislação e tribunal; - Exército e arte bélica; - Politeísmo e monoteísmo; - Educação e esporte.
IDADE MÉDIA			
APERFEIÇOAMENTO DE TÉCNICAS	DIFUSÃO DA FÉ CRISTÃ	ARTES	EDUCAÇÃO
<ul style="list-style-type: none"> - Atrelagem de animais; - Charrua; - Moinho de vento e hidráulico - Bússola e leme. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ordens religiosas; - Evangelização de povos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Estilo romântico e gótico; - Pintura em quadros; - Vitrais em janelas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Parques e escolas; - Universidades.
IDADE MODERNA			
APERFEIÇOAMENTO DE TÉCNICAS	CIÊNCIA	ARTE	FILOSOFIA
<ul style="list-style-type: none"> - Máquina a vapor (1769) - Tear mecânico (1786) - Prensa hidráulica (1795), etc. - Microscópio (1590) e luneta 	<ul style="list-style-type: none"> - Nicolau Copérnico (teoria heliocêntrica do sistema solar); - Paracelso (estudo da anatomia); - Gutenberg 	<ul style="list-style-type: none"> - Pintura: Raffaello, Tiziano, Da Vinci, Velasquez, Caravaggio, etc. - Escultura: Donatello, Michelangelo, 	<ul style="list-style-type: none"> - Filosofia grandes pensadores: Mirandola, Bruno, Roterdã, Campanella;

(1611) – Máquina de somar (1642); Relógio de pêndulo (1657); – Porcelana (1693), termômetro; – Fusão do aço (1740)	(inventor da imprensa)	Benini. – Arquitetura: Brunelleschi e Bramante. – Literatura: Machiavelli, Aristo, Spenser, Marlowe, Shakespeare, Molière, Cervantes, La Fontaine, Grimmelshausen, etc. – Música: Corelli; Vivaldi; Verdi; Bach; Haendel	
--	------------------------	--	--

Tabela 5. O que devemos a Antigüidade e Idades Média e Moderna. Adaptado de Hollanda (1990).

Estas mudanças, por sua vez, instauraram uma nova forma de pensar o homem e o universo. Deus, bem como todos os seus desígnios, são postos em dúvida, surge em seu lugar o ceticismo científico, onde sublima-se o divino na coisificação da ciência.

O conhecimento é cindido em áreas e com a Revolução Francesa inauguram-se novos ideários (liberdade, fraternidade e igualdade), que longe de modificar o sistema de dominação autocrática real, que desde o surgimento das primeiras civilizações tornaram-se a máxima humana, substitui-o por uma nova classe (de antigos homens livres), denominada de burguesia, tão ou mais opressora que a sucedida. Esta nova classe amparada pela recém surgida ciência, passou a determinar uma relação social diferenciada, não mais somente com base na criação de técnicas para a sobrevivência ou mesmo da propriedade de terras e pessoas, mas também na gestão e formação de capital – lucro.

É a revolução das idéias, das posturas, das crenças, dos valores, mesclada com o surgimento das indústrias, da idéia de emprego. As pessoas não são mais definidas pelo que elas são, mas pelo que elas fazem.

A idéia que temos hoje de emprego é, portanto, originada nesta época e propagada pelo mundo 100 ou 200 anos depois. É com a transição de um modo de produção artesanal com ênfase no coletivo, na agricultura e na arte das profissões, para um regime mercantil, individualizado, de linhas de montagem seriada, que segmentou-se não só uma maneira de pensar, mas o próprio pensamento. Retornaram-se os artistas, mas criaram-se os industriais, antagônicos em funções e existência.

A transição do *fazer um serviço* para ter um *emprego* foi dolorosa. Compreender e dominar novas habilidades, além de assimilar horários fixos e adaptar-se a rigidez da tarefa, foi talvez a mais dura prova para este aldeão que com a industrialização foi transformado em operário.

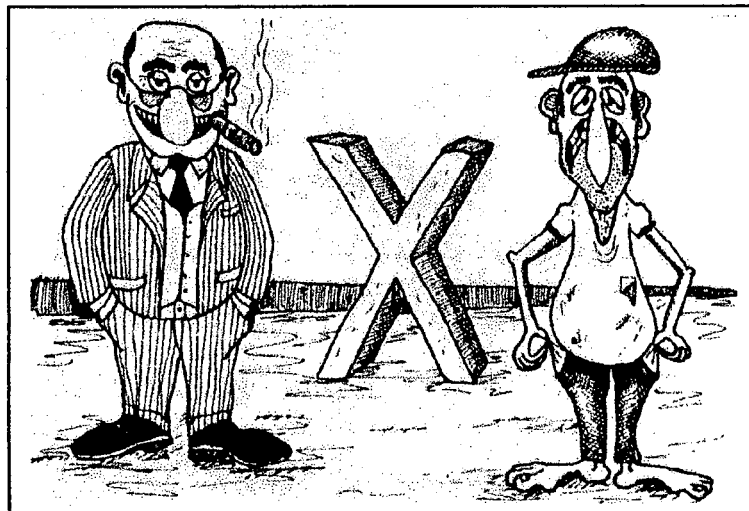


Figura 4. Relações de trabalho contemporâneas. Fonte: Barbosa (1985)

Mas então, o que dizer deste operário que ao final do século XX, novamente em consequência do uso de novas tecnologias, depois de quase dois séculos de emprego, vê a execução de seu trabalho sendo modificada através da multiplicação da informatização e da comunicação, da reengenharia, dos processos de qualidade total, onde não só a mão-de-obra manual dos chãos de fábrica é substituída, mas o próprio trabalho mental de escritórios?

2.2 O FIM DOS EMPREGOS

2.2.1. Qual a diferença entre emprego, trabalho e lazer?

O *Trabalho*, etimologicamente, tem sua origem no *latim* vulgar *tripaliare* (martirizar com o *tripaliu*, antigo instrumento de tortura). Significa ocupar-se em algum mister, metier, esforçar-se para fazer ou alcançar alguma coisa; ao contrário de *Lazer* – que tem sua origem no *latim* arcaico - e significa *ócio*, *descanso*, *folgar*, *vagar*.



Isto também é trabalho?

Figura 5. Fonte: Barbosa (1985)

Entre ambos encontraremos o vocábulo **Emprego**: termo que deriva do verbo *empregar* e significa a relação pela qual, uma pessoa presta serviço para outra ou geralmente, o cargo, o ofício ou função exercida. Portanto, é o que se exerce num estabelecimento.

Mas existe realmente uma diferença significativa entre o uso destes três vocábulos em nosso cotidiano?

Para que possamos encontrar respostas a esta indagação, proponho o seguinte exercício:

- Imaginemos algumas pessoas que estejam: a) consertando um carro; b) lendo o último livro de Jorge Amado; c) dirigindo um veículo para a praia; d) jogando uma partida de futebol; e) lavando louças.
- Procure perceber como estas atividades poderiam estar sendo realizadas por: um atleta profissional, um crítico literário, um mecânico, uma executiva, uma doméstica e um motorista.
- Agora, coloque nas colunas da tabela abaixo, que atividades o profissional faz por lazer (L), trabalho (T), ou emprego (E), supondo que o mesmo só possua uma atividade como trabalho ou emprego.

Profissional → Atividade ↓	Mecânico de veículos	Atleta Profissional	Crítico Literário	Motorista	Executivo	Doméstica
Consertando um carro						
Lendo o último livro de Jorge Amado						
Dirigindo um veículo para a praia						
Jogando uma partida de futebol						
Lavando pratos, copos, etc.						
Estudando um assunto						

Tabela 6. Exercício: identificando trabalho, lazer e emprego. Fonte: Adaptado Santos, Agenor (1998)

Que considerações podemos tirar deste exercício? A primeira é que apesar de ter definido claramente acima os conceitos a respeito de trabalho, lazer e emprego, o uso que fazemos destes em nosso dia a dia, depende muitas vezes de nossas histórias de vida e/ou de como o meio, a época em que vivemos concebe nossas atividades cotidianas – ou seja, dos

conceitos construídos individualmente e coletivamente. Além disto encontraremos também, culturas em diferentes espaços e tempos em que atividades consideradas por nós, trabalho nada mais são do que formas organizadas de lazer e em que, não existe o significado de emprego.

Apreender tal compreensão é importante à medida em que busco questionar se estamos efetivamente na transição para uma sociedade sem trabalhadores ou uma sociedade sem empregos. Se acreditarmos que o mundo a qual pertencemos possui inúmeras lógicas que dependem da lente que ativamos para olhá-las, perceberemos que talvez não exista neste caso o *ou* e que ambas as considerações são fato, ou, que ao contrário, um mundo sem empregos não necessariamente signifique um mundo sem trabalhadores.

2.2.2. A Evolução científica e as novas tecnologias

É em nome da evolução científica que criamos novas tecnologias. E é com o uso da técnica que modificamos o meio e as pessoas. Mas que significado tem a técnica na vida humana? Qual o seu papel neste nosso fim de século XX para o fim dos empregos?

Como já foi dito, a partir da Revolução Francesa (1789) a técnica mecânica da Europa Ocidental expandiu-se em proporções imensuráveis. Cidades industriais, linhas férreas e marítimas ligando-as, foram criadas. Segundo Splengler (1990), o homem moderno acreditava que tudo que fosse útil à humanidade era legítimo elemento da cultura. O resto não passava de superstição ou barbárie. *“E útil era tudo o que servia para a felicidade do maior número de pessoas. Esta felicidade consistia em fazer o menos possível. Esta era em última análise, a doutrina de Bentham, Spencer e Mill. O objetivo da humanidade, consistia em aliviar o indivíduo de todo o trabalho possível, transferindo-o para a máquina”* (Op. cit.: 37).

Tal evento, que substituiu a religião de épocas passadas por algo a que deu-se o nome de ciência, instalou uma verdadeira obsessão pelas conquistas, glorificadas como ações em prol sempre do bem estar da humanidade, tentativas que buscaram escamotear a necessidade de domínio do homem sobre a natureza, e deste sobre a sua própria espécie.

A organização da consciência humana em formas diferenciadas de conhecimento pela ciência e entre os métodos utilizados o de René Descartes², ver as quatro regras do método cartesiano, fragmentou o pensamento numa perda inequívoca de sua complexidade.

As quatro regras do método cartesiano

- 1) *A primeira consistia em nunca aceitar algo como verdadeiro, sem conhecê-lo evidentemente como tal, isto é, evitar cuidadosamente a precipitação e a prevenção. Não incluir nos juízos nada que não se apresentasse tão claro e distintamente à inteligência a ponto de excluir qualquer possibilidade de dúvida;*
- 2) *Dividir os problemas em tantas partes quantas fossem necessárias para poder resolvê-los;*
- 3) *Conduzir os pensamentos começando pelos objetos mais simples ou mais fáceis de conhecer, para subir pouco a pouco, gradualmente até o conhecimento dos mais compostos e admitindo uma ordem mesmo entre aqueles que não apresentem nenhuma ligação natural .*
- 4) *Sempre fazer enumerações tão completas e revisões tão gerais, que se tenha a certeza de nada omitir.*

Figura 6. As regras do método cartesiano. Fonte: Munari (1998)

Morin (1990) coloca e com toda a propriedade, que foi esta segmentação radical em nome do progresso que nos tornou incapazes enquanto cientistas de reconhecer e apreender a complexidade do real.

“La cause profonde d’erreur n’est pas dans l’erreur de fait (fausse perception) ou l’erreur logique (incohérence), mais dans le mode d’organisation de notre savoir en système d’idées (théories, idéologies). Il y a une nouvelle ignorance liée au développement de la science elle-même. Il y a un nouvel aveuglement lié à l’usage dégradé de la raison. Les plus graves menaces qu’encourt l’humanité sont liées au progrès aveugle et incontrôlé de la connaissance {armes thermonucléaires, manipulations de tous ordres, dérèglement écologique, etc...} « . (Op. cit. : 15-16)

Mas foi , e é, com e através desta ciência, criada em nome da liberdade mas usada para aprisionar, que surgiram e surgem os primeiros passos de compreensão da complexa organização humana, desta imensa teia a qual todos estamos indissociavelmente interligados, nascendo ao mesmo tempo com a racionalidade a ambigüidade, com a opressão a resistência, com a hegemonia o antagonismo, com a alienação as lutas, com o desrespeito a colaboração.

Entre a sociedade mercantil e nacionalista do século XVIII e a sociedade moderna global do século XX, existem muitas diferenças e semelhanças e embora as carências, desigualdades, violência, revoluções e minorias discriminadas persistam mais ou menos de

forma indiferenciada, o contrato social se modificou, novos laços de dependência de dominação foram criados; conceitos nasceram como os de cidadania, que assim como o ideário francês foram baluartes de épocas e agentes de mudança ideológicos, mas que na prática permaneceram apenas no esboço, na promessa.

Sistemas de organização do trabalho como o *Taylorismo* foram criadas contrariando os princípios das declarações de proteção aos direitos do homem. É a possibilidade de dominação científica dos corpos dos trabalhadores, de suas vidas, pensamentos, ações, movimentos; ou seja, um confisco do livre arbitrio. Neste sistema de exclusão da cidadania, “os corpos ficam submetidos a normas elaboradas por uma vontade exterior”(Curado,1993).

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS DO HOMEM	
ARTIGO I	ARTIGO II
Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir uns para com os outros com espírito de fraternidade.	Cada qual pode prevalecer-se de todos os direitos e de todas as liberdades proclamadas na presente Declaração, sem distinção alguma, sobretudo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou qualquer outra opinião, de origem nacional ou social, de fortuna, de nascimento ou de qualquer outra situação. Ademais, não será feita nenhuma distinção fundada sobre o estatuto político, administrativo ou internacional do país ou do território de que alguém seja proveniente, seja este território independente, sob tutela ou autônomo, ou sofra qualquer outra limitação de soberania.

Tabela 7. Declaração Promulgada pela ONU em 1948

A modernidade desenvolve o que Chesneaux (1995) denominou de *Homo Mundialis Modernicus*, que nada mais é do que o *Homo Sapiens Sapiens* em sua última versão: maleável, plástico e de ductibilidade assustadora. O homem cujas inovações tecnológicas propiciaram uma melhoria da qualidade de vida, mas melhoria esta, estendida a uma minoria àquelas que podem pagar.

“Em resumo, a modernidade parece prodigalizar um maná maravilhoso de artefatos e amenidades – desde que nós aceitemos as pressões, as amarras, os controles e os constrangimentos. (...) A cada instante e a cada passo, estímulos vêm propor, na verdade impor produtos, que querem simplesmente substituir seus antecessores. (...) As pressões do mercado se conjugam a ética consumista e a rigidez técnica, a fim de convencer os recalcitrantes, culpando-os e reduzindo-os a uma existência conforme. Deve-se assistir à TV, alugar um telefone ou possuir um carro. E como se dispensar disso, quando se quer receber a aposentadoria, preservar o contato com amigos espalhados pela megalópole, ou ir do trabalho para a periferia longínqua?. (...) Mas o constrangimento mais pesado é com relação

ao dinheiro. As inovações técnicas, os equipamentos mais atraentes, a arte de viver no conforto, as ocasiões de distração se tornam mais e mais sofisticadas e se diversificam ao infinito; mas é preciso pagar. O Homo Mundialis Modernicus não pode seguir o ritmo do progresso, a não ser com um talão de cheque na mão” (Op. cit.: 46).

E já que estamos falando de modernidade, vale nos questionarmos sobre o que há de comum entre: o ressurgimento do neo-nazismo, as disputas no golfo, a interferência da OTAN na extinta União Soviética; o desemprego mundial, a rebelião urbana dos grandes centros como São Paulo, Los Angeles e a perseguição das minorias étnicas nos EUA, França e Alemanha e tantos outros países ?

Talvez, o nascimento de um novo tipo de sistema de produção globalizado³, que ao destruir a sociedade de massa de passado industrial, está criando o que Curado (1993) denominou de II Revolução técnico-científica ou terceira onda⁴.

I REVOLUÇÃO INDUSTRIAL	II REVOLUÇÃO INDUSTRIAL 3ª ONDA	CARACTERÍSTICAS DA II REVOLUÇÃO INDUSTRIAL
<ul style="list-style-type: none"> - Incremento no rendimento do trabalho; - Aumento de produtividade; - Entrada da razão científica; - O homem é transformado em apêndice das máquinas; - Sociedades urbanizadas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Economia fechada a um número cada vez maior de trabalhadores não qualificados; - Capacidades intelectuais obrigatoriamente ampliadas; - Substituição do trabalho humano na produção e nos serviços por máquinas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Revoluções científicas: microeletrônica, microbiologia (engenharia genética), revolução energética (energia nuclear); - Economia de serviços (enxuta e altamente especializada). - Economia globalizada, instantaneizada pela revolução dos vínculos de informação.

Tabela 8. As revoluções industriais modernas e a terceira onda

Na busca desta integração global, o homem ignorou as diferenças culturais, as crenças e valores diferenciados mais ou menos importantes conforme as sociedades. Na unificação tendeu-se a extinguir o encantamento característico dos povos e substituí-lo pela massificação.

O trabalho passa portanto, segundo Santos, Michelle (1998b:16), a ser entendido, neste contexto como um “ sistema cada vez menos local e cada vez mais universal”.

2.2.3. A tecnologia realmente gera o desemprego?

De acordo com as recentes pesquisas econômicas e sociais (1990-1998) a respeito do desemprego, duas correntes opostas quanto as afirmações, consideram que: a) o

desenvolvimento científico é o propulsor das desigualdades sociais e através do desenvolvimento tecnológico fonte de desemprego; b) vê as descobertas técnicas como agentes na criação de novos postos de trabalho e melhoria da qualidade de vida.

Afirmar que o desenvolvimento científico, gerador de novas tecnologias é o *bicho papão* ameaçador dos empregos, é no mínimo uma tentativa simplista e equivocada, utilizada para explicar um evento que é multicausal e de forte impacto social, político e econômico.

Podemos dizer, que embora ele tenha sido o grande fator decisivo de mudança na história humana como já foi visto no item 2.1; e que embora nas últimas cinco décadas tenha substituído um imenso contingente de trabalhadores não só nas indústrias, mas também os de nível médio nos escritórios administrativos e bancos. “Introduzindo um efeito multiplicador e interligando o mundo todo de tal forma que o tempo e a distância não mais nos colocam contra os efeitos da mudança” (Bridges, 1995: 20). Ele também contribuiu a medida desta substituição para a criação de novos postos de trabalho.

Assim, enquanto cientistas estão refletindo sobre a ação da tecnologia sobre o desemprego, outros travam discussões acaloradas sobre as conseqüências de tal impacto na economia e sociedade. Três escolas se destacam: a *pessimista* de Riftikin (1994) que apregoa uma futura e irreversível catástrofe, num cenário de uma minoria de postos de trabalho altamente especializados e uma legião de excluídos (lembrando a antiga Roma); a *consumista* de Bridges (1995), Pastore (1998) que acreditam na tecnologia como agente controlador de mercado, redutor de preços e facilitador do acesso da massa aos bens de consumo; e, a terceira do *lazer*, que afirma ser a tendência com o implemento científico nas diversas áreas de atuação humana a diminuição da jornada de trabalho e por conseguinte a necessidade de criação de um novo tipo de indústria, a indústria do lazer.

2.2.4. Níveis de emprego

Atualmente existe cerca de um bilhão de pessoas desempregadas ou sub-empregadas (que estão no mercado informal, sem renda média) em todo o mundo e sem perspectivas de se adequarem ao novo perfil exigido pelas organizações modernas, formam o contingente maciço da força de trabalho denominada “just-in-time” – maleável, fluída, e descartável.

Quando me referir a emprego estarei caracterizando uma relação de trabalho rígida, fixa, com base em leis trabalhistas que se codificam em seguridade, horário de trabalho pré-determinado, férias e 13º salário, o que popularmente se denomina no Brasil de carteira assinada ou de trabalhador CLT. “Os empregos são caixas de atividades ligadas por

descrições de cargo. As descrições de cargo estão para o mundo organizacional, assim como as linhas de propriedade estão, elas lhes dizem o que é seu e aquilo que é dela (Bridges, 1995: 72)”.

Ter ou não um emprego é hoje uma questão de mercado. Um mercado que para Bridges (1995), não tem fronteiras e, que se caracteriza como:

“(...) um lugar onde coisas são trocadas. Uma estrutura dentro do qual compradores procuram aquilo de que precisam. É um lugar onde vendedores vem para encontrar compradores. Mercados modelam comportamentos e atitudes, da mesma forma que as organizações o fazem. Mercados definem coisas em termos de seu valor de troca. As regras de mercado definem como todas as partes envolvidas no intercâmbio podem satisfazer melhor as suas necessidades e atingir seus objetivos (p.73)”.

Neste sentido, embora a OCDE tivesse previsto em 1993 que os níveis de desemprego iriam afetar 36 milhões de trabalhadores entre os 24 países que formam esta organização, tal previsão se mostrou otimista frente a realidade dos anos seguintes. Ao final de 1998, países como a França, Alemanha, Espanha e Itália conviveram com taxas entre 11 à 20% altíssimas, se comparadas as taxas norte-americanas e japonesas de 3,5% apenas.

Mas o que faz a diferença hoje entre países como os Estados Unidos e a Argentina? Entre outras coisas, o diferenciado crescimento econômico e a forma de lidar politicamente com a recessão. Em momentos de recessão as taxas de desemprego tendem a desequilibrar como foi visto na queda da bolsa de valores norte-americana em 1949 e atualmente na desvalorização das moedas em países sul-americanos e asiáticos. Tais eventos aliados a políticas ineficientes dos Estados quanto a educação, saúde e estruturação das regras legais e contratuais inadequadas ao mercado globalizado, traduzem-se em agravamento deste quadro.

“Da mesma maneira que o crescimento econômico é importante para gerar empregos, a educação é essencial para ajustar os trabalhadores às novas modalidades do trabalho. O mundo moderno registra uma demanda crescente por trabalho qualificado. Já foi o tempo em que a mão-de-obra barata e não qualificada era uma vantagem competitiva. Hoje é uma grande desvantagem. A empresa só pode acompanhar a velocidade meteórica das transformações tecnológicas se contar com trabalhadores educados. Já foi o tempo também, em que a meta da empresa era tornar-se competitiva. Hoje ela tem que se manter competitiva, para tanto, empregados e empregadores precisam se educar e cooperar entre si. Só é possível vencer a guerra externa, da competição, acabando-se com a guerra interna. A cooperação intra-empresarial é essencial”(Pastore, 1998: 15-16).

A crescente diminuição do número de empregos no cenário mundial, está levando a sucessivas mudanças nas relações de trabalho. O “downsizing” está dissolvendo os perfis dos empregos convencionais, tendo em vista que estes tendem a inibir a flexibilidade e entravar os processos de mudança organizacionais. Um novo perfil global de gerenciamento está

forçando as organizações a acrescentarem novas responsabilidades e mudar as existentes. E a medida que isto ocorre, segundo Bridges (1995), os que ficam, tendem a pegar os pedaços deixados pelos que saem, tornando as descrições de cargo cada vez menos eficientes e sem sentido. “Quando os números oscilam as antigas identidades de trabalho são destruídas” (Op. cit.:29).

“Toda organização precisa incorporar a gestão de mudanças em sua própria estrutura. A dificuldade é que o emprego está se mostrando parte do problema, não parte da solução. Esse pacotinho de responsabilidade (a descrição do cargo), recompensado de acordo com uma forma fixa (escala salarial) e uma única relação de subordinação (lugar na cadeia de comando) é o que atrapalha a mudança (Bridges, 1995:32).

A ordem para os que querem estar dentro da onda da modernidade é, portanto, transferir mesmo as mais importantes tarefas a trabalhadores sob contratos temporários, o que pode significar o fim dos empregos como conhecemos, mas ao mesmo tempo, o surgimento de uma nova identidade do trabalho como tal.

2.2.5. O Brasil e a evolução dos empregos

Com uma indústria composta quase que exclusivamente por trabalhadores na sua maioria semi-desqualificados e sub-empregados. Boa parte da mão-de-obra, segundo Curado (1993), não consegue competir com os autômatos modernos, com a automação e a robotização resultantes da revolução na microeletrônica.

BRASIL	
Ano	(%)
1982	6,27
1983	6,70
1984	7,12
1985	5,25
1986	3,59
1987	3,73
1988	3,85
1989	3,50
1990	4,28
1991	4,83
1992	5,66
1993	5,31
1994	5,06
1995	4,64
1996	5,42
1997	5,55
1998	7,67
1999 ⁶	10,00

Tabela 9. Taxas médias de desemprego no Brasil (1982-1997). Fonte: IBGE.

Observando a tabela veremos que no ano de 1998, o Brasil tinha uma taxa de desemprego de 7,67%, que se comparada a de países europeus cujas taxas assumem a vultuosa margem de 20%, pode ser considerada baixa. Porém entre os considerados economicamente ativos (PEA) pelo IBGE e DIEESE, 57% destes, são trabalhadores no mercado informal: autônomos, biscateiros e pedintes.

Elevados índices de pessoas nos setores informais da economia são características de países pouco industrializados, com população composta de não-sujeitos (marginalizados pela miséria e mazelas sociais, desprovidos de todo e qualquer recurso financeiro). Sendo assim aquela relação proposta acima, perde seu efeito, tendo em vista que apesar das altas taxas de desemprego, a Europa tem um mercado informal quase que inexistente.

Grande parte destas pessoas sujeitos ou não-sujeitos, não tem, segundo Pastore (1998), o primeiro grau completo. Menos de 15% da população brasileira, chega as universidades e destas somente 42% conseguem concluí-la.

Tal dado se comparado ao que o IPEA (1998) nos traz, que 90% dos que perderam seu emprego entre 1994-1997, eram insuficientemente escolarizados e despreparados para o exercício de suas funções, nos leva aos seguintes questionamentos: a) o trabalhador brasileiro em sua maioria, está preparado para os novos postos de trabalho que estão sendo criados? b) o empresário brasileiro em sua maioria, está investindo no treinamento de seus funcionários? c) o Estado tem preocupação com a educação e saúde de seus cidadãos? d) as escolas públicas e mesmo as privadas estão preparando suficientemente os alunos para um mercado globalizado?; e) a médio e longo prazo, o desmantelamento educacional poderá levar ao caos o processo de industrialização brasileira? e) o Estado, o empresário e o cidadão, estão conscientes das inovações tecnológicas mundiais e seus impactos no futuro da humanidade?

O que percebo, pois é fato, a introdução das novas tecnologias estrangeiras nas empresas brasileiras não acompanhou as necessárias modificações na organização do trabalho. Não mudanças que aliadas a um Estado que opta pela permanência dos privilégios políticos (a política do café-com-leite) à capacitação das massas, fez com que a mecanização e a informatização das fábricas, eliminassem a mão-de-obra desqualificada, agravando cada vez mais os níveis de desemprego. Pois, se tais países citados acima possuem, mesmo com problemas, mecanismos protetores estatais eficientes, o Brasil carece deles.

Num mercado onde são cada vez maiores as exigências, apresentação pessoal impecável (o que fazer dos que não tem o que vestir?), facilidade de relacionamento (num mundo onde as pessoas se sentem estranhas no ninho?), ótima comunicação verbal (e os que provêm de escolas onde as aulas de Português eram ministradas pelo professor de Educação

Física?), rapidez de raciocínio e decisão (num sistema onde o pensar é proibido?), criatividade (como? dentro do condicionamento das linhas de montagem?), determinação e resistência emocional (com fome e doente, é possível?), o que fazer com mais de 500.000 trabalhadores sem saúde, sem acesso à educação e em estado de miserabilidade?

O novo perfil exigido (ver tabela 10) pelas empresas pode estar aparentemente adequando-as ao mercado, mas ele por si só não garante o ingresso e sobrevivência destas, numa economia cada vez mais competitiva; pois, não basta a troca de modelos se não houver paralelamente uma reorganização da cultura organizacional, substituir *perfis* sem a preocupação de habilitar e preparar trabalhadores para exercê-los é uma prática ineficiente, cujas conseqüências vão desde uma baixa na produção, exclusão e constituição de camadas marginais na sociedade até uma possível desestruturação política e econômica dos Estados.

PERFIL ANTIGO	NOVO PERFIL
<ul style="list-style-type: none"> - Seguidor; - Leal; - Paciente; - Especializado; - Executor. 	<ul style="list-style-type: none"> - Iniciativa e liderança; - Criatividade e resistência emocional; - Autodesenvolvimento; - Trabalho em equipe; - Agilidade e flexibilidade; - Gerenciamento de risco e educador; - Lógica de raciocínio; - Prontidão para resolver problemas; - Habilidade para lidar com pessoas; - Conhecimento de línguas e informática.

Tabela 10. O perfil do trabalhador moderno. Fonte: Franco (1997).

A criação de novos empregos não está, apesar de muitos atestarem o contrário, diretamente relacionada ao crescimento do PIB e a PEA (apesar destes influírem), tendo em vista que se este fosse o único fator a intervir, o Brasil deveria ter acrescido no ano de 1997, 7,5% de empregos formais e o que de fato ocorreu segundo Pastore (1998) foi uma redução de 0,21%.

Podemos dizer, que o desenvolvimento tecnológico inadaptação as condições de gerenciamento e produção das organizações, ligadas a uma consciência arcaica do empresário, auxiliado por um rígido quadro legal, caracterizado por excessivos encargos sociais e ações trabalhistas amparados num sistema jurídico paternalista e corroborado pela ineficiência de um Estado que não investe em Educação e Saneamento Básico para os seus cidadãos, está levando cada vez mais trabalhadores por falta de outra opção, ao mercado informal. Dos novos postos de trabalho criados, no Brasil, entre 1990-1998, 60% estavam no mercado informal.

ENCARGOS	EMPRESA (%)
Encargos Legais	
INSS	20,00
Salário-Educação	2,50
INCRA	0,20
SESI/SESC	1,50
SENAI	1,00
Seguro/acidente	3,00
FGTS	8,00
SEBRAE	0,60
<i>Total A</i>	36,80
Encargos Provisionais	
Férias	8,33
Abono de 10 dias	2,75
1/3 Constitucional	2,75
Auxílio acidente do trabalho	2,75
Licença paternidade	1,67
Licença maternidade	0,18
13° salário	0,86
Aviso prévio	8,33
	1,13
<i>Total B</i>	26,00
Custos de Quitação	
Multa do FGTS 40%	4,03
Aviso prévio indenizado	2,23
<i>Total C</i>	6,26
Grupo B × A	9,56
<i>Total Geral Final</i>	78,62

Tabela 11 . Previsão dos encargos sociais cobrados pelo governo Fonte: Queiroz (1998).

Quanto as organizações brasileiras, não só por todos os fatores já citados, mas também, por uma política de enxugamento de despesas e de sobrevivência, cada vez mais, estão tendendo a terceirizar suas atividades, de forma muitas vezes ilícita, ampliando como consequência, a informalidade da economia.

Dentro desta tendência, a necessidade de diminuição de gastos, contenção de despesas, aumento de produtividade com o mínimo esforço é primordial e faz com que novas formas de contrato entre trabalhadores e empresários tenham que ser criadas, reformulações nas leis trabalhistas tenham que se realizadas e necessariamente identidades tenham que ser metamorfoseadas.

No capítulo três falarei exatamente desta tendência do mercado, que ao buscar agilidade e fôlego, tende a fazer com que as organizações globalizem-se, ou seja, massifiquem-se quanto a ações e prerrogativas, sem um conhecimento real, numa tendência a uma nítida homogeneização, diferenciada apenas pelas estratégias criativas de “marketing”; o

vender - pessoas, idéias, imagens – ou seja, o transformar não só produtos mas o próprio capital intelectual empregado, em mercadorias.



CAPÍTULO III

ESTUDO DE CASO: cooperativa de trabalho uma alternativa para o desemprego

Este capítulo faz um apanhado geral sobre terceirização e modelo de gestão cooperativista, trazendo como ilustração o estudo de caso de uma cooperativa localizada no Sul do Brasil: fundação, problemas, perspectivas futuras e relações com parceiros – clientes internos e externos.

Que não te despojem
Do teu sentido inicial
É fácil crer no que...
Crê a multidão.

Fortalece o teu entendimento
De um modo natural
Difícil é saber
O que é diverso.

Goethe

CAPÍTULO III

ESTUDO DE CASO

Cooperativa de trabalho uma alternativa para o desemprego

Introdução

Embora a linguagem moderna constantemente nos imponha imagens e nos aliene através da ideologia, é nossa a opção enquanto pesquisadores de perpetuar ou não através da palavra os clichês, que tendem a nos afastar do que Marcuse (1980) denominou de desenvolvimento genuíno de significação.

Neste sentido, afirmo que pesquisar as necessidades do mercado de trabalho é tão importante quanto definir os atributos necessários para preencher as vagas disponíveis, porém devemos estar atentos a marginalização que está embutida freqüentemente nas entrelinhas de textos, anúncios, e que o leitor menos atento freqüentemente deixa passar; a divisão entre os que terão um emprego (por se adequarem aos novos perfis exigidos pelas empresas) e os que ficarão desempregados.

Noto que poucas são as preocupações dos pesquisadores no que diz respeito as recomendações e ações para diminuir os impactos negativos deste futuro que já é quase presente. Neste sentido, pressuponho que mais importante do que definir com quem ficarão os prováveis empregos (se é que eles vão existir), é a descoberta do que fazer com este *provável bilhão de pessoas* desempregadas e com os *outros bilhões* de pessoas que no raiar do século XXI estarão provavelmente sub-empregadas.

Sendo assim, este capítulo, sem excluir as palavras da *onda produtividade e competitividade*, grandes fatores de preocupação das empresas modernas e líderes de mercado, vai tratar das tendências mundiais dos contratos de trabalho, que tendem ao fim do século XX a tornarem-se cada vez mais flexíveis e mutáveis – as terceirizações.

Ele é um apanhado teórico e prático, que deve proporcionar a quem lê subsídios para compreender o item 3.4, na qual trago o estudo de caso de uma empresa do sul do Brasil, que tem seus contratos de trabalho individuais, firmados com base nos preceitos cooperativistas, mas especificamente este estudo de caso, irá tratar de uma cooperativa de trabalho.

Os dados contidos e utilizados neste item, foram abstraídos na sua maioria do diagnóstico organizacional realizado por esta mestranda entre junho e dezembro de 1998, na

empresa a qual daremos o nome fantasia de Coopertrabalho. Tal ação visa resguardar a identidade do sujeito pesquisado, observando a questão do sigilo como um dos princípios da ética profissional.

3.1. FALANDO SOBRE TRABALHO E TERCEIRIZAÇÃO

Mas o que diferenciar um serviço terceirizado de um trabalho temporário?

TRABALHO TEMPORÁRIO	SERVIÇO TERCEIRIZADO
Pessoa física ou jurídica, cujo fim é fornecer a outras empresas força de trabalho por tempo limitado (90 dias)	Não fornecem mão de obra emergencial, mas assumem o compromisso formal de executar atividades específicas e pré-determinadas.

Tabela 13. Diferenças entre trabalho temporário e serviço terceirizado.

Terceirizar é transferir a terceiros (via contrato com profissional liberal, autônomo, empresa prestadora de serviços) atividades que não as atividades fim da organização, ou seja, atividades acessórias, de apoio. Por exemplo uma empresa de transportes rodoviários não pode terceirizar sua frota e motoristas, sob pena de sanções jurídicas, mas pode delegar a terceiros o restaurante, os serviços de vigilância, médico e odontológico, os auxiliares administrativos, etc... que se caracterizam todas como atividades as quais denominamos de atividades meio.

A terceirização tem, portanto, como base a compra de serviços regidos por contratos de trabalho individuais ou não (ver tabela 14), que são denominados por Queiroz (1998) como tácitos ou expressos e correspondentes à relação de emprego, embora não o sejam.

TIPOS DE CONTRATO INDIVIDUAIS DE TRABALHO			
<i>Profissional Liberal</i>	<i>Avulso</i>	<i>Autônomo</i>	<i>Cooperado</i>
Indivíduo com nível superior completo que exerce profissão regulamentada (por exemplo, psicólogo, dentista, engenheiro, etc...)	Trabalhador filiado a um sindicato, com especialização diversa, intermediado por este na prestação de serviços.	Trabalhador qualificado por formação profissional ou prática, por exercício da atividade (por exemplo, o electricista que pode ter curso técnico ou ser habilitado pela experiência).	Profissional autônomo vinculado a uma cooperativa de trabalho ou serviços constituída regularmente dentro das leis constitucionais.

Tabela 14. Contratos individuais de trabalho sem relação de emprego.

Para LEIRIA(1996), existem hoje três tipos básicos de empresa: a) a clássica empresa taylorista, reprodutora de hierarquias e normas semelhantes as de instituições como a igreja e as forças armadas, caracterizadas pelo volume, peso e falta de agilidade; b) a taylorista dita “enferrujada”, que embora agregue preceitos participativos, não os extenciona a sua gestão; c) as empresas modernas que, para sobreviver estão adaptando processos de terceirização em

seus diversos setores.

“Para chegar ao terceiro tipo, a empresa passa por três momentos. Em princípio, os que detêm o poder, conscientizam-se de que é preciso mudar para reagir aos aspectos externos. Depois, é feita uma análise de valores (custos e benefícios) de cada uma das funções da empresa, mas abandonando a visão segmentada. Finalmente, é possível identificar o que é estratégico (aderente ou próprio) e o que é acessório (passível de repassar a outros). Neste momento, livre de ultrapassar o receio de perder o poder é que a terceirização ganha razão de ser” (Op. cit.: 21-22).

No momento atual das empresas brasileiras, terceirizar é, de acordo com LEIRIA(1996):

“(...) estratégico porque permite a concentração de energias nas atividades-fim das empresas, com ganhos adicionais pela redução de custos administrativos; oportuno porque os poderes Judiciários e Trabalhistas assumiram a evolução das relações produtivas em seus textos e em suas decisões, abandonando a prioridade, às garantias individuais, e dirigindo-a aos ganhos coletivos; legal porque assegura que a vontade da empresa seja consagrada pela ótica judicial, desde que sejam tomados os devidos cuidados nas contratações(p.24). “Não existindo lesão econômica ao empregado do terceiro e sendo atendido os direitos trabalhistas, a contratação será revestida de legalidade”(p.27). “O jurídico alerta para a contratação de um serviço terceirizado a empresa contratante deve estar atenta a idoneidade do contrato firmado, deve preservar sua atividade-fim, não caracterizar arranjo momentâneo, ou seja, “o terceiro deve ser real, ter capital real e mão-de-obra regulada de acordo com a lei” (Op. cit.: 32).

Quando falo na ação de terceirizar, é possível perceber traços comuns nas entrevistas realizadas com diretores de algumas empresas que terceirizaram suas atividades meio através de cooperativas, o discurso de que o terceiro costuma encontrar soluções mais criativas e menos onerosas para o seu negócio. Isto só acontece, porém, quando o terceiro é idôneo, sem problemas com a justiça, flexível e se mostra competente naquilo que faz. É somente neste caso que o desperdício por comodismo, comum na grande maioria das empresas, tende a ser diminuído com a terceirização das atividades meio. Tendo em vista que tempo e recursos do tomador, passam a ser, com a contratação da figura do terceiro (competente), dirigidos exclusivamente às atividades fins.

A escolha do parceiro certo e do motivo certo é essencial, terceirizar para diminuir custos e encargos sociais é um equívoco. Todo projeto de terceirização deve levar em conta a complementação tecnológica, a flexibilização da organização por intermédio da ação de terceiros. Um “parceiro certo é fundamental para que os resultados sejam atingidos nos prazos estabelecidos. A acertividade da parceria depende da boa especialização, espírito empreendedor e capacidade de desenvolvimento tecnológico” (Queiroz, 1998: 35).

Como todo contrato de trabalho, a terceirização possui aspectos positivos e negativos,

que devem ser levados em conta pelo empresário quando de sua opção, apresentados na tabela 15.

ASPECTOS POSITIVOS DA TERCEIRIZAÇÃO	ASPECTOS NEGATIVOS DA TERCEIRIZAÇÃO
<ul style="list-style-type: none"> - Diminuição do desperdício; - Aumento de Qualidade; - Desmobilização; - Integração da comunidade; - Sinergismo das atividades-fim; diminuição das atividades-meio administradas sem ganho de especialidade; - Melhoria do perfil do administrador; - Diminuição da corrupção interna e externa; - Diminuição do poder político interno e externo; - Aumento da especialização e do lucro; - Favorecimento da economia de mercado ; - Liberação da criatividade; - Otimização dos serviços; - Soma da qualidade nas atividades-meio e atividades-fim; - Melhor administração do tempo da empresa; - Melhoria na imagem institucional; - Redução dos níveis hierárquicos; - Redistribuição de renda; - Aumento de produtividade e competitividade; 	<ul style="list-style-type: none"> - Aumento do risco a ser administrado; - Dificuldades de aproveitamento dos empregados já treinados; - Demissões na fase inicial; - Mudanças na estrutura do poder; - Falta de parâmetros nas contratações iniciais; - Custo das demissões; - Desgaste na relação com os sindicatos; - Frequentemente má escolha de parceiros; - Aumento de dependência de terceiros.

Tabela 15. Refletindo sobre a terceirização. Adaptado de Leiria (1996: 47-6)

A terceirização hoje, é uma estratégia efetiva de sobrevivência, não só das organizações brasileiras, mas também, mundiais. Mas não basta optar por este novo contrato de trabalho como uma alternativa de diminuir os encargos ou mesmo transferir ao terceiro os problemas que costumam causar entraves nos departamentos de recursos humanos do tomador. A contenção de despesas pode até vir a ser uma consequência deste processo, mas este é, por essência, como já foi dito anteriormente, um processo que visa em essência: flexibilizar, dinamizar, adaptar e habilitar as empresas ao cenário mundial de globalização.

Quanto ao remanejamento de problemas que não são resolvidos em primeira instância pelo tomador⁷ à terceiros (sem uma reflexão pormenorizada deste primeiro), é importante estar atento que o velho em nenhuma instância se transforma em novo, você pode mudar o chefe ou destituir esta função, vestir outras roupagens, mas problemas são problemas e tendem a continuar se ignoradas as causas, pois trabalhadores são trabalhadores em todos os sistemas, ou não?

Neste sentido a prática irregular da terceirização é fato em muitas empresas brasileiras,

como veremos no item 3.4 deste mesmo capítulo. Na busca desenfreada de contenção de despesas e aumento da receita, aliada a uma cegueira generalizada não só das novas relações de trabalho mas do próprio sistema globalizado de informações, comprometida pelo não exercício da antecipação das necessidades do mercado, faz com que organizações sob a fachada da terceirização minimizem custos, ao mesmo tempo que mantém a mesma ordem na organização do trabalho. São empresas que vêm na redução dos salários e benefícios aos seus empregados e na desobrigação com estes, a chance de se manterem competitivas no mercado, mas que não percebem que tal ponto de vista e ação tem como consequência o desemprego, que por sua vez, gera um baixo padrão de vida, diminuindo o poder aquisitivo e por conseguinte o nível de consumo dos produtos industrializados, ocasionando problemas sociais generalizados: a) diminuição do mercado consumidor; b) aumento da violência; c) aumento da miséria.

O uso fraudolento da terceirização caracteriza-se principalmente pela criação ou manutenção do vínculo empregatício, que elimina por conseguinte, toda e qualquer situação de trabalho eventual, por apresentar subordinação hierárquica, subordinação de remuneração, horário de trabalho pré-estabelecido pelo tomador, habitualidade e exclusividade.

“Tem sido comum a prática de algumas empresas de passar ex-empregados, agora constituídos em micro-empresários, ou mesmo, empresários normais, as tarefas que desempenhavam quando eram empregados subordinados à empresa que, agora, os contrata para fornecer ou prestar serviços. Esta atitude deverá ser cercada de todos os cuidados, principalmente no que diz respeito à dependência econômica e técnica, as quais não pode ocorrer, sob nenhuma hipótese, sob o risco de caracterizar a continuidade presumida de vínculo empregatício anterior” (Op. cit.: 212).

Resumidamente caracterizo uma terceirização como lícita aquela em que o tomador não comete fraude na relação com o terceiro, em que se estabelece uma relação de parceria onde não há subordinação e não se exerce supervisão das atividades do contratado, ou seja, em que o contrato não tenha como base a exclusividade ou mesmo o fiscalizar, a determinação e o controle das ações do fornecedor de serviços; que tenha como quesito principal o uso somente de empresas especializadas como parceiras, que serão avaliadas segundo critérios de desempenho pré-estabelecidos, numa prática cotidiana entre tomador e contratado, o feedback recíproco.

3.1.1. O Brasil e a terceirização

Independente de ser uma prática desenvolvida de forma lícita ou ilícita, hoje no Brasil

num reflexo do que está ocorrendo em outros países, existe um grande número de grandes empresas que terceirizaram parte de suas atividades. De 127 empresas entrevistadas por Leiria (1993), mais de 80% tem algum tipo de atividade terceirizada.

Sendo que destas 127 empresas, a maioria ainda está terceirizando somente as atividades mais simples. Segundo Queiroz (1998: 35), as organizações brasileiras continuam erroneamente enfocando a:

“ (...) redução nos custos – fazer com menos e esquecer do mais, que implica em redução no quadro de funcionários, e diminuição dos benefícios. Fora do nosso país o interesse é outro, ou seja, o da aliança entre as empresas com o objetivo de se obter flexibilidade e especialização, aliadas à economia de escalas e à sinergia dos recursos. Neste caso as empresas, juntas, conseguem fazer mais com menos, gerando mais oportunidades com recursos menores”.

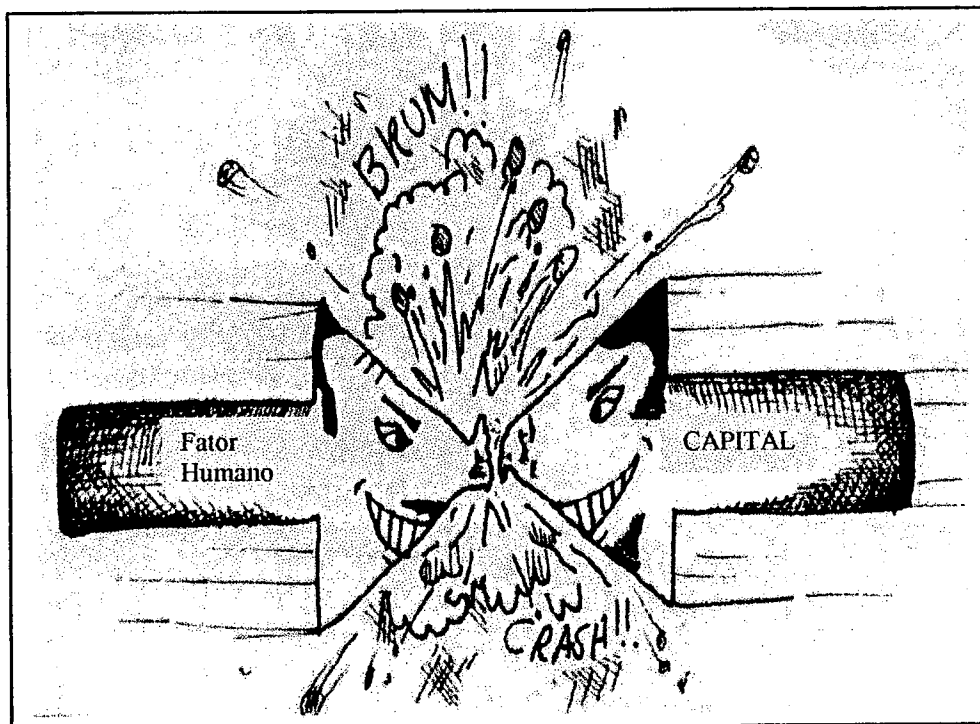


Figura 7. Forças que se opõem

Em tempos de desenvolvimento tecnológico, raros são os empresários brasileiros que se preocupam com o humano na hora de terceirizar, configurando conflito entre as necessidades da empresa e as necessidades pessoais dos trabalhadores (ver figura 7). Frequentemente vemos que os funcionários demitidos não são ou estão preparados para o processo demissional, que a empresa se omite quando da hora de propiciar por algum tempo pós-demissão, condições mínimas de sobrevivência aos trabalhadores demitidos. Faltando também esclarecimento aos funcionários que ficam (os que estão ligados a atividade fim e por isso, legalmente, não podem ser terceirizados ou demitidos), estes não sabem muitas vezes o

que é terceirização, quais as vantagens e ganhos da empresa, suas dificuldades e problemas, como estabelecer parcerias e dinamizar serviços junto ao terceiro, mas sem subordiná-lo juridicamente.

Entre as formas de tercerização, com certeza a mais humana e menos impactante, quando lícita, são as cooperativas. Com princípios que preservam os antigos ideários franceses de igualdade, fraternidade e liberdade e que mantém vivos os direitos de vida do homem e de não discriminação. Elas são hoje uma possível alternativa para o eminente fim dos empregos, um caminho diferente dos demais, que tende a eliminar em sua trajetória o vazio existencial do individualismo proposto em outras formas de contrato como (autônomos, liberais e o avulso), a medida que o indivíduo ingressa num grupo com mesmos interesses, mesmas qualificações e princípios.

Sobrevem ao fim do século XX a coletividade sobre a individualidade, sem a negação dos direitos pessoais e com a proteção do estar, ser e se tornar parte de algo – *de alguém*, de um grupo.

3.2. LEIS TRABALHISTAS: ENUNCIADOS JURÍDICOS

Qual a necessidade de sabermos sobre a legislação trabalhista no que se refere as modalidade de contrato?

Acredito que este conhecimento se faz necessários a medida que quero diferenciar o empresário e o trabalhador que se omitem do cumprimento das leis pelo desconhecimento e aqueles que optam conscientemente pela fraude, burlando a constituição e a ética, buscando tirar proveito próprio ao negligenciar as normas do Estado e o fator humano em suas negociações.

Abaixo relaciono os principais enunciados que regem os contratos de prestação de serviços N° 256 e 331 e a lei N° 6.019/74 que rege o trabalho temporário:

ENUNCIADO N° 256

Contrato de prestação de serviços – legalidade

Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis n° 6.019, de 3 de janeiro de 1974, e 7.102, de 20 de junho de 1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços.

Tabela 16. Leis Trabalhistas: enunciados jurídicos sob prestação de serviço.

LEI N° 6.019/74

Lei que rege o trabalho temporário

- Art. 2° trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física para atender a necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário dos serviços.

- Art. 4° compreende-se como empresa de trabalho temporário a pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores devidamente qualificados por ela, remunerados e assistidos

- Art. 10° o contrato entre empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviços ou cliente com relação a um mesmo empregado não pode exceder três meses.

Tabela 17. Leis Trabalhistas: enunciados jurídicos sobre trabalho temporário

***Contrato de prestação de serviços — legalidade —
revisão do Enunciado 256***

I – A contratação de trabalhadores por empresas interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6019, de 31/01/74).

II – A contratação irregular de trabalhador através de empresa interposta não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (Art. 37, II, da Constituição da República Brasileira)

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei e 7.102, de 20 de junho de 1983), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta.

IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quando àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e conste também do título executivo jurídico.

*Tabela 18. Leis Trabalhistas: enunciados jurídicos sobre prestação de serviço.
Adaptado de Leiria (1996: 33)*

3.3. FALANDO SOBRE COOPERATIVA

3.3.1. O Homem e o cooperativismo

O trabalho coletivo, de gestão participativa e de caráter não obrigatório com base na cooperação não é algo exclusivo deste século, pequenas comunidades pré-históricas e mesmo da Idade Antiga já praticavam mesmo que em menor escala estes princípios.

Durante a história ocidental, duas escolas se evidenciaram: a inglesa e a francesa - por suas idéias sobre cooperativismo.

PRECURSORES DO COOPERATIVISMO					
PLOCKOV	OWEN (1771-1858) e BELLERS	KING (1786-1865)	L'ANGE	GIDÉ	ROCHDALE
Desenvolveu em 1659 a idéia de cooperação integral através de famílias ou pequenos grupos econômicos. Com característica de: eleição anual; redução da jornada de trabalho; prestação de contas semestrais; distribuição das sobras.	O primeiro defendeu a reorganização social, de acordo com os princípios de justiça e fraternidade. Usando como instrumento de elevação humana a educação. O segundo cria uma colônia cooperativista em 1659 com base na ajuda mútua; estrutura democrática; suspensão do intermediário.	Fundador 1827, de uma cooperativa em Brighton (Inglaterra) que visava o bem comum de seus associados. O meio através do qual, em conjunto, poderiam adquirir casa própria, etc..	Preconizou em 1972 as cooperativas agrícolas com ajuda do Estado.	Pensador francês que apregoava: coordenação do regime de assalariado, emancipação do trabalhador; supressão de intermediário e o lucro por meio das cooperativas.	Primeira forma pura de cooperativismo surgida em 1843, na Inglaterra numa reação as condições degradantes de vida e trabalho. Cujos princípios básicos eram: adesão livre e espontânea; neutralidade política e religiosa; eliminação do lucro mercantil; fomentação da educação; venda a vista dos bens de consumo, etc...

Tabela 19. Primeiras idéias sobre cooperativa

Tais pensadores se destacaram por desenvolver formas econômicas alternativas em relação ao capitalismo e socialismo, por criarem projetos de organização econômica particulares a sua época, mas que em essência, eram fundamentados sobre o princípio da cooperação, da solidariedade e de objetivos comuns.

Nestes dois últimos séculos observamos uma evolução latente do cooperativismo numa conquista de espaço próprio onde homem, trabalho e desenvolvimento social passam a ser vistos diferentemente : o homem deixa de ser apenas objeto nas relações de produção mas o meio e o fim pela qual são desenvolvidos os processos, valores como ajuda mútua, igualdade de direitos passam a ser cultivados e inseridos ao social, tendendo a tornar-se formas de conduta.

Neste sentido a cooperativa é hoje mais do que uma criação humana, uma busca de novos caminhos, uma possível solução para problemas atuais. "É uma empresa com características econômico-sociais. (...) que busca atender às necessidades econômicas daqueles que a criaram estimulando o seu desenvolvimento social, dando-lhes oportunidade de crescerem como pessoas humanas, através da participação ativa e consciente, nas principais decisões administrativas da sociedade de maneira que ela atenda realmente às necessidades e interesses de todos, sem privilegiar alguns em prejuízo de outros" (Ricciardi, 1996: 15).

De acordo com a Aliança Cooperativa Internacional, os princípios básicos de toda e qualquer cooperativa devem ser:

1º - Adesão livre e voluntária	Cooperativas devem ser abertas a todas as pessoas independentemente de posição social, credo, raça e opção política.
2º - Gestão democrática	Todos os sócios tem o mesmo direito de voto e participam ativamente no estabelecimento de suas políticas.
3º - Participação econômica do sócio	Os sócios contribuem equitativamente e controlam democraticamente o capital de sua cooperativa.
4º - Autonomia e independência	As cooperativas são organizações autônomas, controladas pelos sócios que são os donos. Qualquer outro acordo firmado com outras organizações deve garantir essa condição.
5º - Educação, treinamento e informação	As cooperativas devem proporcionar educação e treinamento aos seus sócios, capacitando-os para a prática cooperativista.
6º - Intercooperação	Possibilitar intercâmbio de informações, produtos e serviços, viabilizando o setor como atividade econômica.
7º - Preocupação com a comunidade	As cooperativas devem trabalhar em prol do desenvolvimento e bem-estar de suas comunidades através de políticas aprovados pelos seus sócios.

Tabela 20. Atuais princípios do cooperativismo. Fonte: Diagnóstico Coopertrabalho (1998)

Percebemos pois, que se por um lado é objetivo deste tipo de instituição melhorar a situação econômica de seus membros, de outro faz-se necessário desenvolver a capacidade de pensamento humano, seu espírito crítico, enfim, buscar o seu crescimento em direção a responsabilidade e a solidariedade. Todos os sistemas de produção possuem seus pontos nevrálgicos, o cooperativista por mais irônico que possa ser só se mantém sustentado na educação, nas células de aprendizagem, na modificação de crenças e valores e através do resgate dos potenciais humanos. Durante séculos o homem explorou e deixou-se explorar. Agora mais do que nunca, para que esta doutrina econômica possa colher seus frutos o homem tem que aprender a compartilhar, a buscar sua própria autonomia em respeito à si e pelo outro.

Diferentemente da sociedade mercantil (ver figura 8), a sociedade cooperativista tem como foco o homem defendendo em suas bases a educação, a democracia, a justiça e condições mínimas de trabalho e vida para o trabalhador.

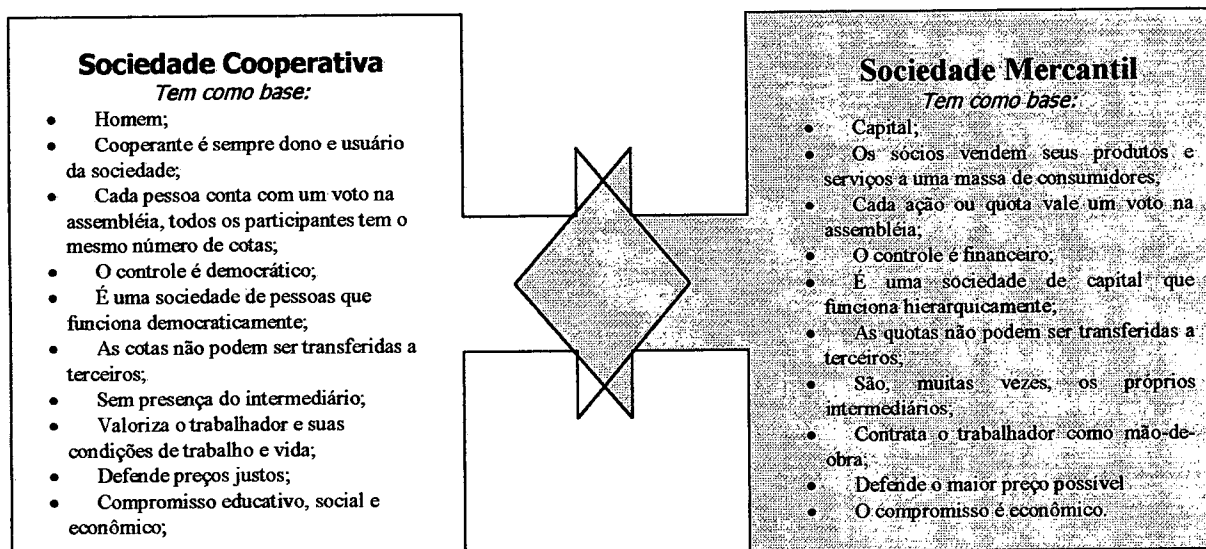


Figura 8 . Diferenças entre sociedade cooperativa e mercantil
Fonte: diagnóstico Coopertrabalho (1998)

3.3.2. Cooperativas de trabalho no Brasil

Com a abolição da escravatura em 1888 no Brasil, um imenso contingente de pessoas, outrora propriedade, tornam-se homens livres. Estes novos cidadãos, que tinham como único veículo de sobrevivência a sua força de trabalho, tendo em vista, que a partir deste *status quo* passavam a ser responsável por si mesmos, se deparavam com um mercado de trabalho que não podia (ou não queria) lhes agregar.

Os antigos abolicionistas, em sua maioria estudantes de classe média alta, cujas idéias de abolição amparavam-se nos ideários franceses, ao fim da luta e com ganho de causa contra a escravidão, perderam seu objeto de constestação. Precisavam, pois, direcionar seu olhar a uma outra causa. Começaram a apregoar a necessidade de se criar grupos para o trabalho com a terra, que visavam diminuir os elevados níveis de pessoas sem ocupação, consequentes da abolição. Surgem as primeiras associações de pessoas como oposição a uma sociedade que não possibilitava ocupação para todos.

Em 1895, sete anos após a promulgação da Lei Aurea, Menezes e Tosta criam as primeiras cooperativas de consumo e operárias a que se tem notícia no Brasil. Mas é somente em 1900 e após 1907 que são realmente regulamentados através dos decretos Nº 979 e 1.637 os sindicatos agrícolas e as cooperativas. Por fim, é na era getuliana, mais precisamente em 1931, através dos decretos Nº 19770 e 22.239, que as cooperativas passam a ter uma regulamentação específica quanto ao funcionamento e forma de se organizar, agora sem subordinação aos sindicatos.

Mas, foi apenas com a criação do artigo Nº 442 da CLT, que permitiu-se que trabalhadores que viviam na clandestinidade da economia informal fossem reconhecidos socialmente através do amparo previdenciário, ao se organizarem em cooperativas. Com essa possibilidade de trabalho “proliferaram as cooperativas no Brasil, sendo hoje mais de 3.000 em todo o país, dando a chance a mais de 1.000.000 de trabalhadores buscarem o seu sustento e melhorias sociais”(Queiroz, 1998: 21).

De acordo com este mesmo autor, considera-se uma cooperativa de trabalho e serviços, aquela prevista na Lei Federal Nº 5.764/71, devendo estar cadastrada na Organização das Cooperativas de Trabalho e na Organização das Cooperativas do Brasil.

É importante salientar que a atividade cooperada não remunera capital. Neste sistema só ganha quem produz, a renda é obtida não por um salário fixo, mas por prolabore que tende a ser variável. “A cooperativa é uma pessoa jurídica que presta serviço a seus cooperados, que são seus legítimos donos, pelas quotas que adquiriram, ao ingressar nela. Portanto não são empregados da mesma, conforme disciplina o art. Nº 90 da Lei 5.764/71”(Op. cit.: 91).

A história do cooperativismo brasileiro pode, portanto, ser dividido em duas linhas evolutivas distintas:

- (a) A linha do *cooperativismo urbano*, surgida nas cidades para atender as necessidade do homem urbano: consumo, crédito, economia, saúde, educação, trabalho, etc...
- (b) A linha do *cooperativismo agrícola* (nos campos, fazendas), e mais recentemente o *cooperativismo lacustre e marítimo* (com a aquicultura e maricultura). Responsável não só pela venda dos produtos de ordem primária (soja, café, tabaco, laranja, leite, milho, peixes, mariscos, etc..), como também pela manufatura (queijo, iogurte, suco, chocolate, farinha, óleo, etc...);

Destas duas vamos nos ater a primeira, mas especificamente as cooperativas de trabalho. A década de sessenta foi, pois, pródiga na criação de novos modelos cooperativistas. Surgem as cooperativas que sem abandonarem os princípios rochdaleano (ver tabela 20), introduzidos no país no início do século XIX, tornam-se empresas que embora de caráter eminentemente democrático, são voltadas a eficácia, competência e competitividade no trabalho. Sendo assim, criam-se nas cidades um número cada vez maior de cooperativas prestadoras de serviço – as cooperativas ditas de trabalho. Ao mesmo tempo que nos campos re-explodiam as cooperativas rurais (“re” porque vinte anos após o seu surgimento, passaram por um grande período de letargia, correspondente as décadas de 40 e 50, ressurgindo nas décadas de 60 e 70).

O sul e sudeste foram pioneiros na gestão democrática criando essas novas cooperativas de trabalho, novas porque levavam em seus estatutos um formato mais econômico do que propriamente social. Sendo assim surgiram em 1967, as primeiras UNIMEDs, cooperativas de professores, jornalistas, mecânicos do ABC paulista, etc...

Ambas, seja nas cidades ou campos, ocupavam nichos vazios deixados pelo Estado ao proporcionarem espaço para as camadas da população pouco especializadas ou embora especializadas, sem experiência: os jovens, donas de casa, indivíduos com pouca instrução mas com conhecimento prático. Pessoas que, enquanto indivíduos, eram mantidos a margem da sociedade. Mas que, enquanto grupo constituíam força de trabalho representativa.

Assim ao mesmo tempo que as cooperativas criaram novos postos de trabalho, tirando trabalhadores da marginalidade do mercado informal, surgiram com elas também associações que sob a máscara do cooperativismo desvirtuavam seus ideais, encobrindo muitas vezes uma relação empregatícia. Os ditos intermediadores ou gatos.

Neste sentido, começaram a surgir dois tipos de cooperativas não-lícitas, as **Fraudo-cooperativa** construída por ex-empregados do tomador, a mando e com financiamento deste, com adesão imposta e compulsória e com clara finalidade de reduzir custos e as **Coopergatos** prestadoras de serviço onde não há a ação do coletiva na tomada de decisões, em que um indivíduo procurando acobertar-se na legislação para levar vantagem econômica, conhecido no meio rural como *Gato*, finge criar uma cooperativa mas mantém-se como dono incentivando a adesão alheia através de ardis e falsas promessas.

Diferentemente dos modelos citados acima as cooperativas lícitas se caracterizavam por serem construídas pela livre escolha de trabalhadores, conscientes, sem ação de intermediários, com objetivos econômicos e sociais e respeito as individualidades.

No Brasil, diferente de outros países, mesmo as consideradas cooperativas lícitas, podem ainda serem subdivididas em tipos:

- **Cooperativas assistencialistas**, organizações criadas pelo Estado ou ONGs visando organizar camadas marginais da população. Surgem da boa intenção governamental de proporcionar condições de trabalho a blocos sociais e se diferenciam das cooperativas cooperativistas pois apesar da adesão ser livre, o desejo de formação não parte das pessoas que as constituem mas de uma força externa.
- **Cooperativas cooperativistas**, nascidas do desejo de um grupo de pessoas, visando o bem estar econômico e social destes, através do trabalho em grupo. São cooperativas formadas com base nos puros ideários cooperativistas de livre adesão e autonomia, e no Brasil são raros os exemplos de cooperativas-cooperativistas de trabalho com sucesso e não

manipuladas seja pela ordem econômica vigente, seja pelos interesses externos de tomadores e de sua própria diretoria constitutiva (em muitos casos pouco participativa e associativista).

3.4. ESTUDO DE CASO: COOPERTRABALHO - VIDA, MORTE E VIDA

Para compreender como se estrutura o que vimos na teoria como falso-cooperativa, realizei um estudo de caso que para efeito didático será dividido em etapas as quais denominei de tempos.

3.4.1. Os três tempos

O trabalho do homem permite sua sobrevivência e através dele relacionamentos são criados, que são arrancadas as riquezas da natureza e transformadas. Mas em que mãos vão parar estas riquezas?

Se nos constituímos, enquanto formas distintas de consciência ao longo de nossas histórias de vida, nós, só assim o fazemos porque ocorrem tanto em nossas atividades, quanto no mundo que nos cerca, transformações de identidade enquanto pessoas, mas também como partes de um grupo.

“Quase nenhuma ação humana tem por sujeito um indivíduo isolado. O sujeito da ação é um grupo, um ‘nós’, mesmo se a estrutura atual da sociedade, pelo fenômeno da retificação, tenda a encobrir esse ‘nós’ e a transformá-lo numa soma de várias individualidades distintas e fechadas umas as outras” (Goldman apud Lane, 1992: 10).

A Coopertrabalho, também como sujeito social tem uma ou muitas identidades constituídas a partir de sua história, construídas pelo desempenho de um ou mais papéis, que por algum tempo foram representações dramatúrgicas e não a personificação de sua essência (ou seja, a sucessão do que ela deveria ser), num ocultamento do caráter verdadeiro, substancialmente temporal, como denomina Ciampa (1992), onde representar significa:

- comparecer como representante de si, numa imagem vazia, como uma marionete;
- desempenhar papéis ocultando o seu verdadeiro eu, assumindo personagens, em detrimento a sua posição como sujeito epistêmico.

Neste sentido a Coopertrabalho em sua história, instrui sobre os significados de um processo de reconstrução de identidade, onde reconstruir implica em incorporar o passado ao

presente e o presente no futuro, numa transformação dialética, em que o tempo passa e tudo muda, que novas realidades perpassam antigos discursos, que novas idéias substituem velhas palavras.

Por isso este sujeito de meu estudo é ao mesmo tempo, singular e coletivo, perpassa o homem cooperado (e ser cooperado já é uma outra identidade, além do nome, sobrenome, profissão) e a cooperativa, que é composta por estes homens, situados historicamente em relações de trabalho e inscritos em relações sociais definidas, ambos são autores a que Bawder (1987: 289) se refere não apenas como homem ou um coletivo abstrato, “mas como sujeito e sujeitos de carne e osso, enquanto subjetividade determinante da história que os determina”.

Assim, empreendi esta pesquisa, numa longa jornada de coleta de dados, através de entrevistas semi-estruturadas (ver modelo usado em anexo I), aplicação de testes (Teste Projetivo das Cores – Lücher) e de participação junto a 200 cooperados distribuídos em quatro regiões do interior de um estado sul brasileiro, com sede em uma capital, que com suas histórias de vidas em trabalho, enriqueceram e possibilitaram a perspectiva de verificar através da observação, do processo de consciência no trabalho, a mudança efetiva ou não de um ser subjetivo, através da adesão real ou não a uma nova relação de trabalho pré-estabelecida, por vezes imposta – o cooperativismo.

Número de entrevistados:

Cooperados — 200
Donos de concessionárias ou representante — 9 (os outros 3 não quiseram nos receber)
Consultores — 1
Funcionários — 6
Diretores — 3

Vidas que tiveram um cenário comum e que em parte foram influenciadas pelos mesmos fatores: trabalhadores sem saída, obrigados, subordinados, sem perspectivas, alienados, descomprometidos. Diretores desacreditados, inexperientes, questionados, angustiados, pouco determinados. Tomadores de serviço em sua maioria exploradores da mão-de-obra, pouco conscientes de seus direitos e obrigações frente a contratos de terceirização.

Dividi este estudo de caso de acordo com o ciclo de vida conhecido: em tempo (passado, presente e futuro), e em ação (nascimento, crescimento, morte e vida).

Abaixo estão descritas sob forma de gráficos os principais dados, de âmbito pessoal, coletados junto aos entrevistados:

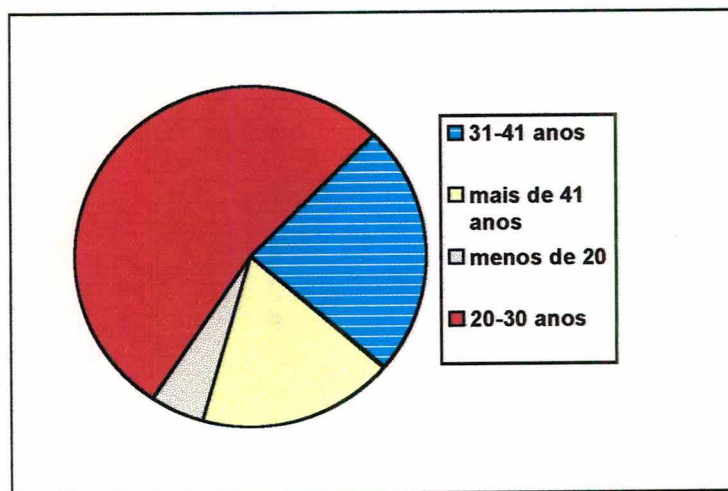


Gráfico 1. Idade média dos cooperados da Coopertrabalho.

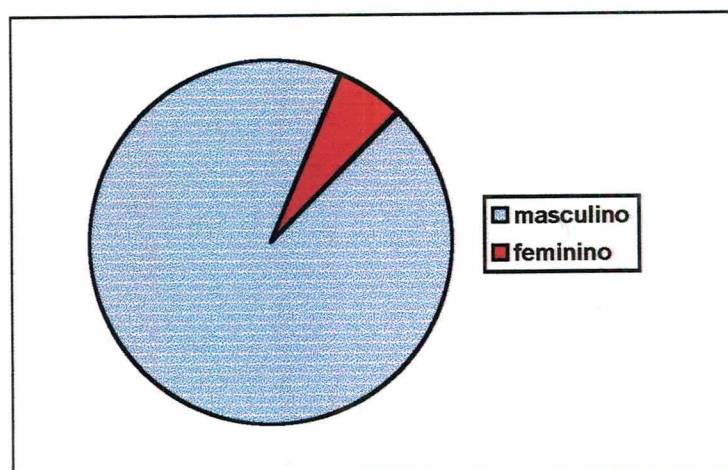


Gráfico 2. Sexo dos cooperados da Coopertrabalho.

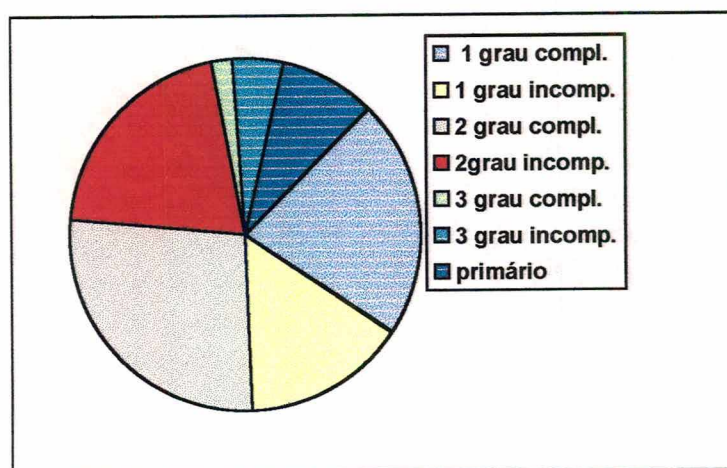


Gráfico 3. Escolaridade dos cooperados da Coopertrabalho.

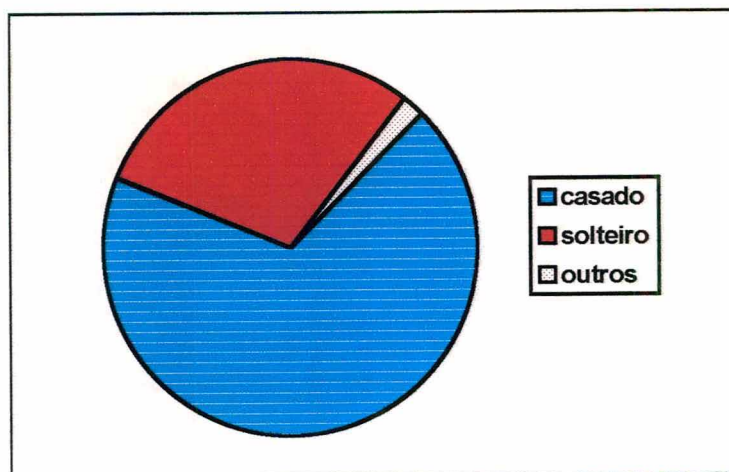


Gráfico 4. Situação conjugal dos cooperados da Coopertrabalho.

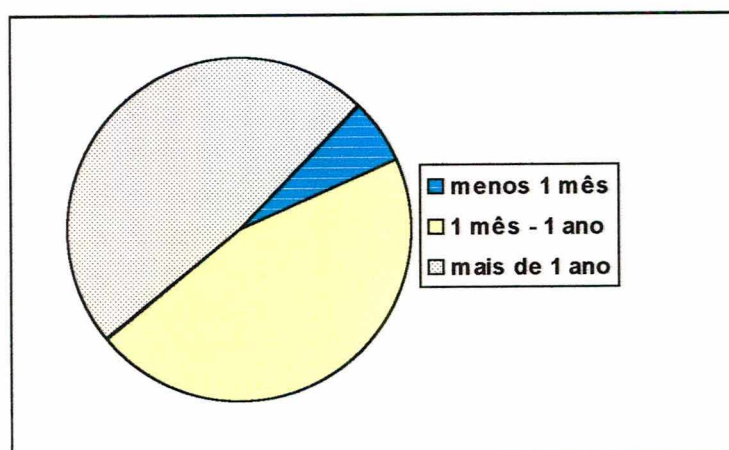


Gráfico 5. Tempo de serviço na cooperativa.

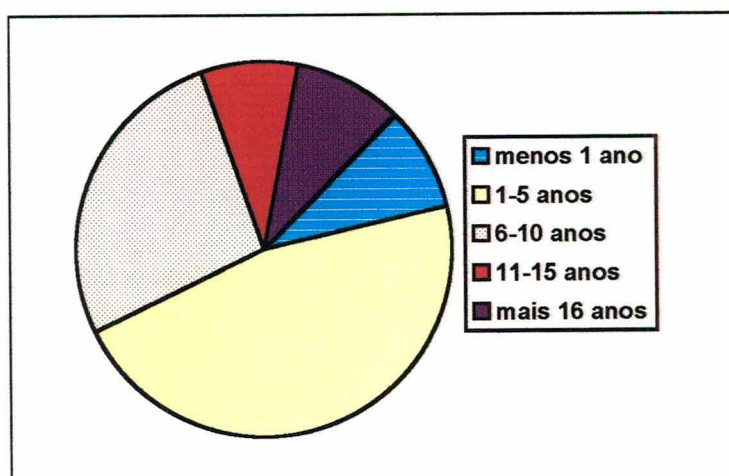


Gráfico 6. Tempo de serviço na tomadora como empregado.

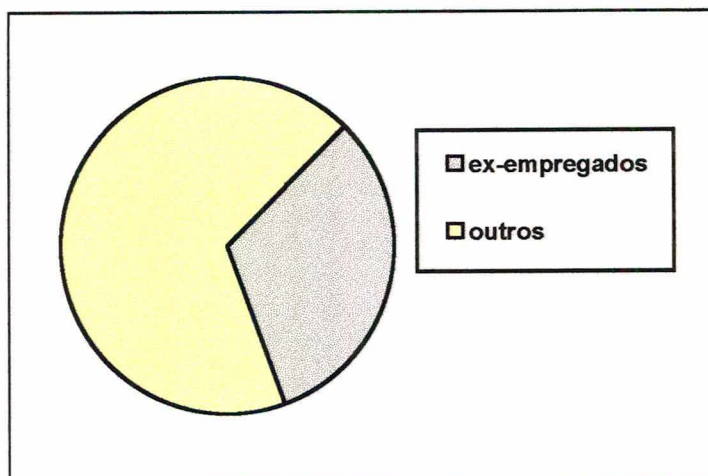


Gráfico 7. Relação cooperados ex-empregados e cooperados vindos do mercado informal.

3.4.1.1 Passado, história e organização

– História

Constituída em assembleia em fevereiro do ano de 1996, e portanto hoje com dois anos de existência, esta cooperativa de trabalho foi construída através da assinatura inicial de vinte e cinco membros; sendo eleitos para compor o Conselho de Administração nesta data e com mandato até o ano 2000, um Diretor Presidente; um Diretor Administrativo-Financeiro e um Diretor Técnico, além de dois conselheiros consultivos e três conselheiros fiscais e seus suplentes.

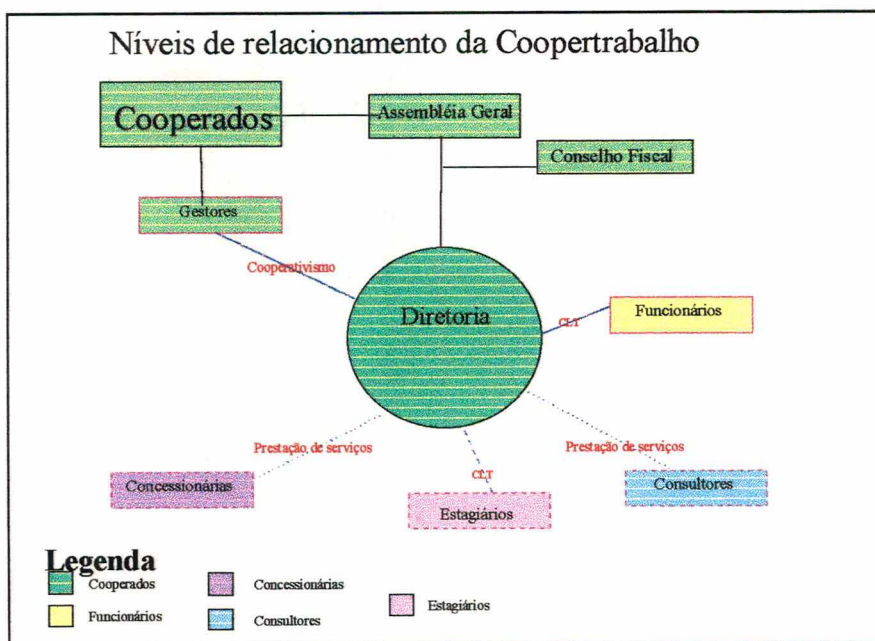


Figura 9. Níveis de Relacionamento Fonte: diagnóstico Coopertrabalho (1998)

Prestadora de serviços de Mecânica, Funilaria, Pintura e Correlatos, bem como os de suporte e apoio a atividades fins, a Coopertrabalho possui duas histórias sobre a sua fundação: a usualmente propagada que não falseia, mas omite e a real. A primeira pode, em nossa opinião, ser estampada e colocada numa bela moldura a outra pode servir de exemplo na construção de novas e verdadeiras cooperativas.

Construída a partir de um estudo de viabilidade, realizado por uma empresa de consultoria e encomendado por empresários que buscavam novas alternativas para se manterem no mercado de forma competitiva e com uma razoável margem de lucro, tal empreitada tinha como objetivo descobrir uma forma de aumentar a receita através da diminuição de custos com os encargos sociais e delegar a terceiros as responsabilidades e incomodações decorrentes da administração de pessoal. Nada melhor do que uma sociedade civil/comercial, sem fins lucrativos como intermediário – uma cooperativa.

Diante de uma situação que deveria ser de regozijo, ou seja, o nascimento de uma associação com base nos direitos individuais, grupo de pessoas com o mesmo interesse que por economia de custos (própria, não de outrem) e praticabilidade, dividem o poder de direção, visando crescimento econômico e social do grupo. O que se viu foi uma situação de exploração e de não respeito. Dos três cargos do conselho de administração, dois foram indicações. Dos vinte e cinco cooperados que compuseram a primeira assembléia, 100% foram convidados a participar deste projeto doando suas recisões de contrato as empresas de origem (empresas estas que com a criação da cooperativa adquiriram o papel de tomadoras de serviços), sob pena de ficarem sem trabalho em caso de negativa, na empresa receptora – Coopertrabalho. O discurso neste momento era optar e optar, ou ficar sem trabalho, sem sustento para a família.

Criada, portanto, sob bases que infringem os preceitos éticos e jurídicos da prestação de serviços, sem um suporte humano e sem a prática de seus principais preceitos, auto-ajuda e auto-gestão. Conflitos surgiram ao longo do primeiro ano minando a pouca credibilidade existente. Um dos diretores foi afastado, segundo cooperados, por incompetência e falta de transparência nas ações. Neste período o número de contratos de dois inicialmente, passou por uma grande expansão comercial, sendo triplicado. A imagem externa não condizia com a imagem interna, embora em crescimento expresso pelos novos parceiros que adentravam ao sistema de prestação de serviços via cooperativa, seus alicerces, balançavam sob a confusão administrativa da sede.

“A cooperativa tá péssima, tá faltando tudo. Não tem um conjunto. Cooperados é só eles de lá...”

“A cooperativa tá ausente, não dá apoio pra ninguém, só aparecem final de mês” “A cooperativa tem tudo para funcionar, mas falta uma organização adequada”

“Não há um estímulo, a cooperativa reza pra que a gente não ligue para eles, assim eles não tem com o que se preocupar”

“Eles relaxaram, não fazem mais reunião, não cumprem com os acordos, não dão suporte”
(Diagnóstico Organizacional, 1998, fala dos cooperados)

A eleição de um novo diretor Administrativo-Financeiro, tenha talvez impulsionado um momento de transição. O fato de haver eleição sem indução pela primeira vez, auxiliado pelo descontentamento visível dos cooperados aliado aos primeiros processos jurídicos contra a cooperativa e os tomadores de serviço, levaram os diretores a reavaliarem os objetivos, formas de planejamento e execução. Numa verdadeira corrida contra o relógio, buscava-se agora adequar este projeto ineficiente de cooperativa aos reais preceitos cooperativistas, sob pena de haver como conseqüência um homicídio mesclado e suicídio coletivo, ou seja, a falência de idéias e ações via implosão da Coopertrabalho, com retirada extensiva das empresas contratantes e interferência do Estado por via jurídica. O resultado anti-social-econômico, seria algumas centenas de pessoas sem trabalho e com poucas perspectivas no mercado atual.

Apesar de ter sido estruturada sob alicerces considerados ilegais juridicamente, tendo em vista que boa parte dos seus contratos tem como característica a formação de vínculo direto com o tomador de serviço, ação enquadrada no art.69 do CC, *merchandage*⁸ e no item I do Enunciado 331 – TST (ver tabela 18) como ilícita, percebemos que há uma preocupação por parte de alguns de seus diretores, hoje, em resgatar junto aos cooperados, os ideários cooperativistas e associativistas; e que existe até onde pudemos perceber, a vontade de mudança e do desvinciliamento político, administrativo e econômico a terceiros (empresas tomadoras de serviço), numa verdadeira busca pela autonomia administrativa e econômica, base de qualquer projeto onde se apregoa a cooperação formal entre sócios e cuja meta é construir uma estrutura coletiva da qual todos são beneficiários.

Sendo assim, se num primeiro momento ela se tornou pelas suas próprias ações um mero objeto, a medida que a Coopertrabalho se compreendeu como ser social, inserido numa categoria ontológica, tanto em sua atividade produtiva quanto nas condições sociais e institucionais onde esta atividade era desenvolvida, ela passou a se constituir enquanto processo numa metamorfose contínua, que embora refletisse uma certa desorganização interna e um mecanismo de ação psicológica ainda característico de manipulação, também se mostrava ao mesmo tempo, como um impulso de junção do antigo e ineficiente projeto a um futuro promissor. Um futuro que lhe possibilitaria a liberdade, um princípio de nova consciência, de perceber o estar preso, mas, também, a possibilidade de se estar solto no

cotidiano, produzindo e sendo produzida por este.

A Coopertrabalho já não era mais, apesar de ter sido, somente uma fraude, era também, alguém buscando uma nova identidade.

“Sem essa liberdade, a consciência deixa de ser parte da práxis revolucionária, da realidade, da liberdade humana que compreende, além do momento laborativo, também o momento existencial que se manifesta tanto na atividade objetiva do homem, que transforma a natureza e marca com sentido humano os materiais naturais como uma forma de subjetividade humana, e que os momentos existenciais como angústia, o medo, a alegria, o riso, não se apresentam como experiência passiva, mas como parte da luta pelo reconhecimento. (...) Sem o momento existencial, quer dizer, que acomete todo ser homem, a ação transformadora se degrada ao nível da técnica e manipulação” (Mészáros apud Sawaia, 1987: 300).

- Resumidamente o que a caracterizou como uma cooperativa fraudolenta?

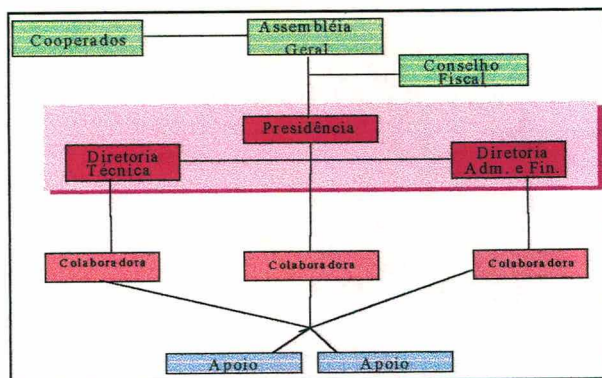
EM RELAÇÃO A POSTURA DA DIREÇÃO	POSTURA DA TOMADORA
<p><i>Construída por ex-empregados dos tomadores (dois primeiros contratos), a mando e com financiamento destes (pagamento de uma consultoria), com adesão imposta e compulsória (trabalho condicionado ao ingresso na cooperativa e entrega de parte da multa à empresa tomadora, antiga empregadora), esta estratégia de deixar parte ou o total do montante da multa, foi uma estratégia utilizada também por boa parte dos contratos que depois de construída a cooperativa foram comercializados (pela diretoria e consultores) às outras empresas tomadoras.</i></p>	
<ul style="list-style-type: none"> - Subordinação às decisões das tomadoras, contrariando o princípio de autonomia. 	<ul style="list-style-type: none"> - Subordinação jurídica: definição dos horários de trabalho, plantões sem prévia consulta à cooperativa, dispensa de cooperados pela gerência e não através dos gestores, cobrança realizada sobre os trabalhadores e não sobre os serviços prestados; numa mesma tomadora existência de acordo com base em prolabores fixos e prolabores com base na hora trabalhada.
<ul style="list-style-type: none"> - Pouca aplicabilidade do Fundo de Assistência Técnica, Educacional e Social (FATES). - Vista grossa aos mandos e desmandos das concessionárias. - Permite a indicação de cooperados pela tomadora em detrimento ao processo de seleção de seu próprio departamento de recursos humanos. - Consultores comerciais pagos pelas tomadoras, caracterizando conchavo, intermediando interesses da cooperativa e das concessionárias conjuntamente. 	<ul style="list-style-type: none"> - Uso de ingerências. - Parceria só no discurso. - Visão única de terceirizar para diminuir custos - Contratos com tomadoras onde apenas alguns cooperados (não todos) recebem porcentagens extra em seus prolabores (não estando condicionado a produção). - Tomadoras que cedem casas para cooperados morarem, sem cobrança de aluguel. - Contratos onde o gestor não pode exercer a sua função de intermediador entre tomadora e cooperativa. - Uso de terrorismo, ameaça constante da perda do posto de trabalho (salientando que não é a ameaça de rompimento do contrato, mas da exclusão de um cooperado ou do time inteiro⁹ de cooperados e substituição por outros, sem justificativa. Pressão, por pura pressão).

Tabela 21. Posturas que caracterizam cooperativa e empresas tomadoras

- Um outro fato que não caracteriza fraude, mas demonstra a dinâmica, a tônica da organização.

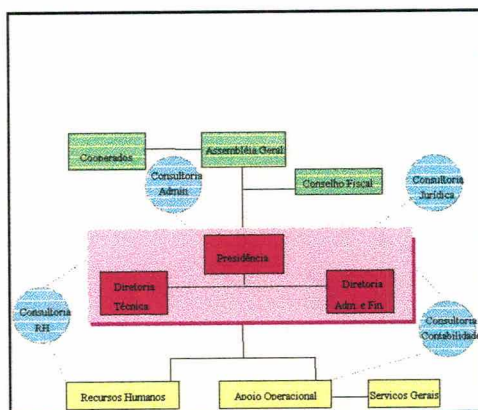
A falta de planejamento da sede da cooperativa, localizada em uma capital de um estado do sul do Brasil, implementando consecutivas mudanças no organograma funcional, foram os primeiros indicativos da tendência desta diretoria em centralizar, incentivando o processo de burocratização, que tende a esconder conflitos e iniciativas pouco associativistas.

Durante os sete meses de realização das entrevistas e elaboração dos dados para confecção de diagnóstico e da dissertação (junho a dezembro/98), a organização da sede mudou na sua estrutura, três vezes, conforme organogramas abaixo:



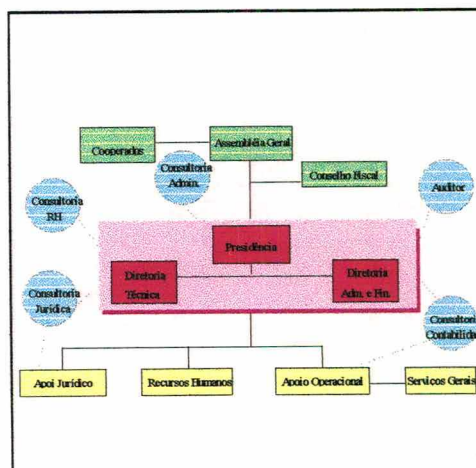
A figura 10 representa a organização no mês de maio/98: Cooperados elegeram o Conselho Fiscal e a Diretoria da Coopertrabalho.

Esta por sua vez, contratou 3 funcionárias, as quais chamava de colaboradoras (O que resultou em interpretação errônea da palavra funcionário, que era vista pelas mesmas como desqualificante) e 2 funcionários de apoio. As colaboradoras eram Secretárias da diretoria.



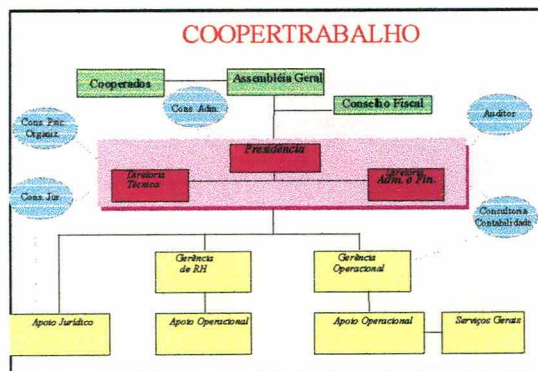
A figura 11 apresenta o organograma da cooperativa em outubro/98. **Modificações:** As Assessoras em Recursos Humanos passaram ao cargo de "Apoio Organizacional", dividindo posição hierárquica com o Serviço de RH, criado por elas e sob responsabilidade de estagiárias. Os funcionários de apoio passaram a categoria de Serviços gerais. Dispensou-se a recepcionista.

A figura 12 representa a cooperativa em dezembro/98. **Modificações:** Surge o Serviço de Apoio Jurídico, subordinado ao Consultor Jurídico e a Diretoria. A cooperativa conta atualmente com: 1 Conselho fiscal, 1 diretoria (1 presidente e 2 diretores); 1 Serviço de Recursos Humanos (com 3 estagiárias de Psicologia); 1 Apoio Organizacional (com 3 funcionários); 1 Serviço de Apoio Jurídico (com 1 estagiário de Direito) e 2 funcionários de Serviços Gerais (um "office-boy" e uma responsável pela limpeza e manutenção.) **Observação:** Não aparece no organograma, 1 recepcionista contratada através de indicação por um período de 30 a 60 dias, sem seleção do Recursos Humanos.



A figura 13 representa a modificação a ocorrer em janeiro/99. Como se pode observar, o Serviço de RH transforma-se em Gerência, ocorrendo o mesmo com o Apoio Organizacional. A Gerente do RH será uma psicóloga (ex-estagiária/98), que orientará estagiários de Psicologia. Será contratado um Gerente Operacional que terá sob sua responsabilidade os funcionários de Apoio Organizacional(ex-colaboradores; ex-assessores) e os funcionários de Serviços Gerais. O Apoio Jurídico(1 estagiário de Direito) ficará subordinado à Diretoria.

Em 1999 a Coopertrabalho pretende manter o seu Auditor e as 4 Consultorias com as quais contou em 1998: Administrativa; em Contabilidade, em Psicologia e Jurídica.



Sendo que o último organograma (figura 13) nem chegou a ser implantado. Em fevereiro de 1999, os funcionários da sede foram transformados em cooperados, através da criação de uma Cooperativa de Prestação de Serviços Administrativos; incentivada em sua constituição pela Coopertrabalho. Algumas posturas da diretoria se mostraram novamente contraditória aos preceitos cooperativistas: uma cooperativa não pode ter sede no mesmo local onde seus cooperados prestam serviços (criação de uma cooperativa por outra visando suprir suas atividades meio), a dispensa de um ou mais prestadores (sendo um deles o diretor da nova cooperativa constituída) não pode ter como base uma decisão arbitrária pessoal das chefias da tomadora, mas o não cumprimento adequado e de qualidade de uma tarefa ou serviço, ficando à cooperativa prestadora a decisão de remover ou não, modificar ou não os processos; e, terceirizar visando diminuir custos, não é a melhor política empresarial como já vimos em outros capítulos.

O mando direto do tomador sobre o trabalhador, caracteriza subordinação jurídica. E uma subordinação jurídica de uma cooperativa sobre cooperativa é, no mínimo, uma contradição.

3.4.1.2. O Presente em vias de se tornar passado. É só mais uma fraudocoperativa ou é possível mudar?

Quando falamos em passado, estávamos nos referindo a algo que existiu, que não é presente pois não pode ser transformado, mas que é um tempo que instrui sobre o significado das coisas e dos eventos, importante para a compreensão de novas realidades e idéias. Para quando falarmos no presente, neste item, estarmos nos dirigindo a consciência, portanto, destes sujeitos neste tempo, que é uma consequência do passado, mas não se restringe a este, que pode transformar o futuro, mas que ainda não o é.

Consciência, diz respeito a forma como o indivíduo reconhece, age, percebe, aprende

o mundo, a natureza, a si e aos outros de sua espécie.

“Refletir sobre consciência, equívale a delinear entorno da produção do conhecimento que extrapola os limites internos de uma ciência particular ou da ciência em geral, inclusive, a questão da dominação política e da exploração econômica. Mas, a reflexão sobre consciência, dentro da especificidade de cada ciência em particular, enriquece o debate e faz avançar o conhecimento sobre ela” (Sawaia, 1987: 283).

A inexistência de um processo reflexivo, a pouca consciência dos papéis vivenciados, faz com que as parcerias (tomador e prestador) fiquem só no discurso, estando as relações de subordinação jurídicas permeando boa parte dos contratos da Coopertrabalho, onde familiares de donos de concessionária estão coagindo com pressões e através de ameaças aos cooperados (onze dos doze contratos existentes) – o que constitui abuso de poder e neurotização.

*“O problema aqui é a gerência; ela e o dono nos vêem como meros objetos, não deu muda...não querem saber se a gente tem família”
“Eles não cumpriram promessas. Na hora da gente entrar eles, a gerência e o dono colocaram um monte de estrelas agora é só estrume. Nos encomodamos com a gerência, trabalhamos sobre pressão, os grupos estão cada vez mais desunidos e qualquer erro condiciona o afastamento da empresa”.
“O gestor não tem autoridade com a concessionária. Eles ainda se acham chefes...”
(Diagnóstico Organizacional, 1998, fala dos cooperados)*

O reflexo no presente destes cooperados, foi a sensação de ter sido lesado tanto pela direção da Coopertrabalho, como pela própria contratante; uma falta de sentimento de identificação cooperativista, a medida que sem espaço para sonhar, se mostravam desacreditados, se alienando cada vez mais, numa exclusão gradativa de suas responsabilidades. Hoje a grande maioria dos cooperados, se abstém de seus direitos, realiza o seu trabalho, recebe o seu rendimento e se contenta com esta rotina. Não reivindica, pois não acredita que estas reivindicações possam ter êxito. Não participa, não se organiza e, por conseguinte, não tem força para modificar esta realidade.

*“... eles não respeitam a gente, futuro eu não vejo...a gente diz não quero e eles fazem...olha o exemplo da oficina”. “Reunião, prá quê? Eu não vou não”.
“Nunca dei opiniões. Quando a gente fica debilitado no trabalho a gente deixa rolar e não tem aquela força de expressão”
“Nós não temos peso nenhum. Somos um zero na hora de decidir. Não nos perguntam nada”
“Se aqui é ruim, lá fora é pior ainda”
(Diagnóstico Organizacional, 1998, fala dos cooperados)*

Esta postura de descartabilidade das pessoas advinda da falta de valorização do humano, aliada a confluência de papéis entre cooperativa e as empresas tomadoras de serviço

caracteriza mando, ingerência, e por conseguinte juridicamente vínculo empregatício. Não só coisificando relações, numa nítida contradição aos preceitos cooperativistas vistos no item 3.3, mas também a verificação de que, neste caso, nesta cooperativa, quando de sua fundação e mesmo hoje, a consciência de homem e trabalho não se modificou.

"Eu acho um absurdo os nossos representantes que são a diretoria nos falarem quando nós reivindicamos algo, que se não tá contente, pode sair. Eles reforçam o comportamento da empresa que nos ameaça a todo instante"
"(...) no início eu estava mais motivado. Agora desandou. (...) a diretoria da Coopetrabalho sofre imposições da concessionária, ela tem o controle. O contrato da cooperativa foi modificado pelo dono"
"(...) Na reavaliação do contrato deveriam ter conversado com nós. No entanto, a renovação foi feita e só ficamos sabendo três semanas depois via circular, (Diagnóstico Organizacional, 1998, fala dos cooperados)

Uma consciência de passado, numa relação de futuro encoberta no presente pela capa do associativismo tanto por empresários, quanto por trabalhadores, onde exploração, dominação e exclusão, ainda persistem.

"A Coopetrabalho apenas repassa as ordens da empresa"
A cooperativa não tem poder de decisão e de argumentação junto a concessionária. A última palavra é sempre do dono e nessa a gente sempre se ferra"
"Quem manda é o dono. A cooperativa deveria se impor mais, dar mais incentivo ao cooperado; tomar um posicionamento, por exemplo o de parar... até que houvesse a possibilidade de conversação com a empresa".
(Diagnóstico Organizacional, 1998, fala dos cooperados)

Embora os novos modelos de contrato de trabalho tenham sido criados para flexibilizarem empresas, diminuindo ao mesmo tempo os impactos do fim dos empregos incorporando os trabalhadores a economia formal numa modificação da consciência capitalista rígida, oriunda do processo de industrialização (1850) que visava acumular riquezas através da exploração da força de trabalho e da hiperutilização dos meios de produção, isto não ocorreu com a Coopetrabalho, tendo em vista que esta enquanto história, não se constituiu enquanto identidade, numa verdadeira cooperativa, da mesma forma que os objetivos das empresas tomadoras não foram realmente terceirizar para flexibilizar e tornarem-se mais competitivas, mas, diminuir custos através da exploração e manutenção das hierarquias verticalizadas numa relação de simbiose doentia com o contratado prestador e serviçal, filhote e não-parceiro.

"A cooperativa foi criada para beneficiar os empresários que tiveram seus custos reduzidos em até 30%"
"A cooperativa surgiu para diminuir os encargos sociais da EMPRESA. Melhorou meu prolabore, mas aumentou a insegurança. Surgiu a rivalidade entre os colegas -

'cobrança'. Antes era mais tranqüilo;

"A cooperativa é prá resolver o problema do empresário"

"A empresa decide sem consultar ninguém. O contrato só beneficia a ela."

"Antes era para todos ganharem igual: empresa e nós. Era para manter o mesmo (\$\$) e só subir. Agora passamos a trabalhar o dobro, sem férias sem nada. Trabalhamos mais e mantemos a renda para baixo".

(Diagnóstico Organizacional, 1998, fala dos cooperados)

Sawaia (1987: 291) coloca que o trabalho (atividade que garante a sobrevivência do indivíduo e de sua família), é "o fio condutor, o ponto de partida, o elemento fundamental em relação ao qual a consciência se processa, constituindo o cerne da categoria atividade, indissociável da categoria consciência. Não poderia ser diferente, o trabalho toma todo o tempo, o tempo da infância, da adolescência, da vida adulta, o tempo de viver e morrer".

"Cooperativa não é para ter dinheiro, é para ter emprego"

"Me sinto confuso quanto ao fato de trabalhar num local e ser organizado pelo outro. Não sei o que é uma cooperativa, trabalho para o meu sustento, não me sinto parte deste sistema"

(Diagnóstico Organizacional, 1998, fala dos cooperados)

Quando entrevistados, boa parte dos cooperados referiam-se ao trabalho como a própria vida, uma vida sem valor, descartável, temida. Despojos de um sistema em vias de extinção (CLT), marionetes numa relação de fachada e sem a consciência clara do papel vivido. Mesmo em sonhos e através destes, a realização não incluía outras formas de se realcionar que não pelo trabalho.

"A gente trabalha sem a luz no fundo"

"Foi imposto. Se tivesse outro lugar eu iria".

"(...) a gente tem força de trabalho mas não tem força de negociação"

(Diagnóstico Organizacional, 1998, fala dos cooperados)

O lazer quando existia, era relacionado ao próprio ambiente de trabalho. A grande maioria dos indivíduos tinham apenas um único círculo de amigos, a dos companheiros de oficina. As poucas variações no relacionamento interpessoal, aliados ao pouco tempo passado com a família, pressões da empresa, diretoria da cooperativa e de si mesmos por produtividade, consistia num baixo padrão de vida a medida que os vínculos criados em sua maioria eram frágeis e sujeitos a quebra pelos conflitos, existentes em toda e qualquer relação de grupo e principalmente em ambientes de trabalho opressores. Como consequência, passaram a surgir indivíduos que mesmo no coletivo se sentiam solitários, que mesmo explorados reconheciam seu ambiente de trabalho como casa, um lugar onde passavam mais tempo do que em seus lares.

"Lazer, não tenho não, é de casa pro trabalho do trabalho prá casa. Eu ganho o que eu trabalho, se não trabalhar não ganho nada"

"As vezes eu bato uma bolinha com o pessoal aqui da oficina, mas é só"

"Aqui é a minha casa, passo mais tempo aqui do que com a minha própria família. Tenho mais de trinta anos de serviço aqui, é como se fizesse parte de mim"
(Diagnóstico Organizacional, 1998, fala dos cooperados)

Psicopatologias do trabalho como estresse, depressão, ansiedade (ver gráficos abaixo) aparecem como sintomas na Coopertrabalho de conflitos não explicitados, de uma consciência inconsciente do vivido. Reflexos de uma organização limitada e fragilizada. Onde, em alguns casos, a dependência química é o espelho de histórias de vida que não conseguiram construir um caminho entre desejos e realidade ou mesmo de identificação com os valores vigentes.

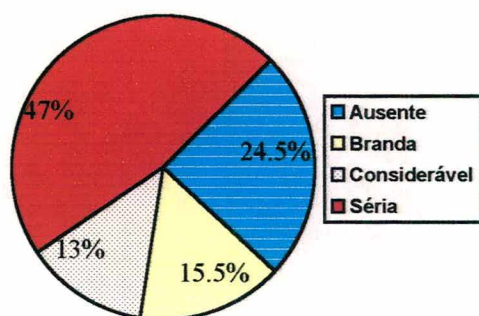


Gráfico 8. Grau de ansiedade dos cooperados

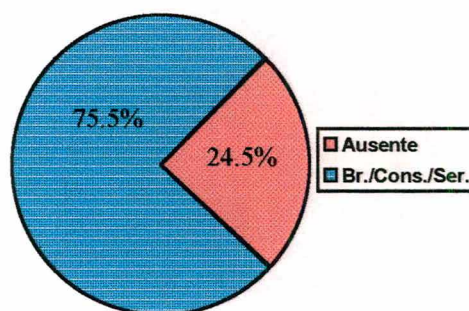


Gráfico 9. Grau de ansiedade geral encontrado entre os cooperados

A ausência de ansiedade¹⁰ foi encontrado somente em 24,5% dos entrevistados, mais de 47% do total de 200 cooperados, um número bastante elevado, apresentam ansiedade grave. Estado este que caracteriza profunda tensão, estresse físico, angústia, que se mantido por um longo tempo pode a vir tornar-se depressão ou síndrome de pânico. O indivíduo deprimido é aquele que não sente alegria em viver, que concede pouco prazer a si achando-se sempre devedor (por um curto período de tempo este indivíduo pode servir a organizações por ser facilmente manipulável, mas a medida que o seu quadro clínico vai agravando os sentimentos de culpa e de fracasso vão o tornando cada vez mais incapaz de realizar qualquer tarefa, mesmo as mais simples). O pânico, por sua vez, é o medo, fobia de algo ou alguém, uma determinada ação ou intervenção, que advém de um conflito emocional interno cuja ansiedade não conseguiu com êxito reprimir. Ao fracassar esta repressão, o conflito é deslocado para um lugar ou situação no mundo exterior, com o objetivo de tentar confinar a ansiedade à dita situação.

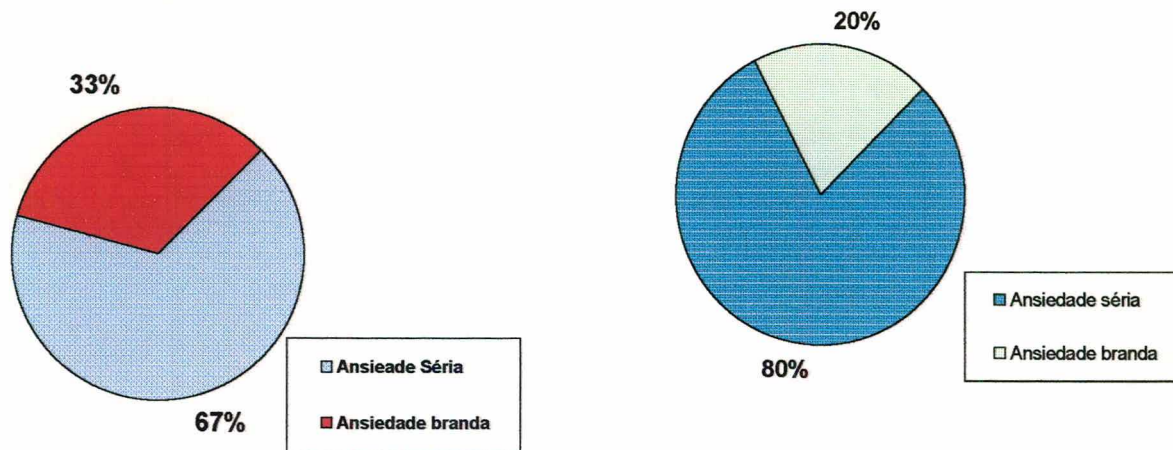


Gráfico 10. Ansiedade da equipe diretora

Figura 11 Ansiedade da equipe de funcionários

O nível elevado de ansiedade séria e branda, também foi verificado entre os diretores da cooperativa e os ex-funcionários, hoje cooperados, na sede.

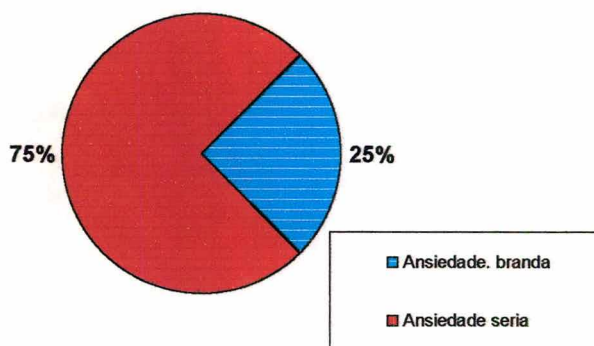


Gráfico 12. Grau de ansiedade existente na sede

*“As vezes chego em casa e não tenho vontade de fazer nada”
 “Casos com droga e álcool tem muito aqui”
 “Dá vontade de morrer, a gente trabalha, trabalha...e o quê que se têm?”
 (Diagnóstico Organizacional, 1998, fala de cooperados).*

Neste processo, os que trabalharam a vida toda como empregados, subordinados a uma mesma empresa por 10, 15, 20, 30 anos à fio de serviços prestados, como em alguns casos, agem, embora contraditoriamente, revoltadamente em relação a cooperativa e resignadamente a favor da concessionária:

*“Não vejo com bons olhos a cooperativa, tem muitas falhas. Meu lugar é aqui onde trabalhei a vida inteira, eles é que são meus patrões”
 “Percebo que alguns cooperados não se vêem como cooperados, ouvem muito o dono”
 “Me sinto como filho deixado de lado”
 (Diagnóstico Organizacional, 1998, fala dos cooperados).*

Não conseguindo e não acreditando serem capazes de mudar a consciência de si enquanto trabalhadores, a partir da transformação da práxis na própria cooperativa da qual são proprietários mas não se vêem como tal.

*“Até agora não conseguimos definir o que somos aqui dentro”
“Não tenho noção clara dos meus direitos”.
(Diagnóstico Organizacional, 1998, fala dos cooperados).*

Enquanto que os que vieram do mercado informal, *“onde para sobreviver era necessário confiar somente em si mesmo, guerrear para encontrar um lugar ao sol”* (Diagnóstico Organizacional, 1998, fala dos cooperados), vêm na cooperativa uma chance, uma oportunidade de ser alguém, de ser dono, *“mesmo que só na palavra, de mim mesmo”* (Diagnóstico Organizacional, 1998, fala dos cooperados).

É possível perceber nestas falas que se no primeiro caso, o do antigo empregado tornado cooperado, não há identificação do sujeito com o objeto, no segundo, do indivíduo desempregado ou mesmo sub-empregado, essa identificação existe e com ela a responsabilidade mais evidente quanto ao futuro da cooperativa, pois ele é a cooperativa (ainda que saiba da nítida divisão entre o que se diz e o que se faz nela).

Há a formação portanto, neste caso, de uma identidade do coletivo através da introjeção (assimilação da imagem de outrem) e identificação (escolha de outros significativos como modelo) com a cooperativa, com os ideais cooperativistas. Este conteúdo psíquico, advindo de experiências, torna-se veículo do desenvolvimento deste ego (sujeito cooperado) no ambiente social (cooperativa).

*“Desejo ser tratado como sócio e não como tendo dois patrões”
“Temos que mudar isso..”
(Diagnóstico Organizacional, 1998, fala dos cooperados)*

A mudança de contrato com permanência das mesmas relações de servidão (embora por muitos não percebidas como tal), são pulsos que estimulam a memória continuamente (memória parcializada, tendo em vista que a grande maioria não consegue, ou não quer, distinguir sua parcela de responsabilidade no processo), onde fatos: a coação, o medo de ficar sem trabalho, o desconhecimento do cooperativismo, o desinteresse de aprendê-lo, tendenciam uma práxis de alienação contestativa e de não metamorfoseação da consciência.

Em síntese, podemos definir que o conteúdo traumatizante de ordem psíquica, tende a

gerar resistências ao novo, alienação e acomodação ao já conhecido, incentivando relações não-autônomas com a tomadora e conflitantes com a cooperativa.

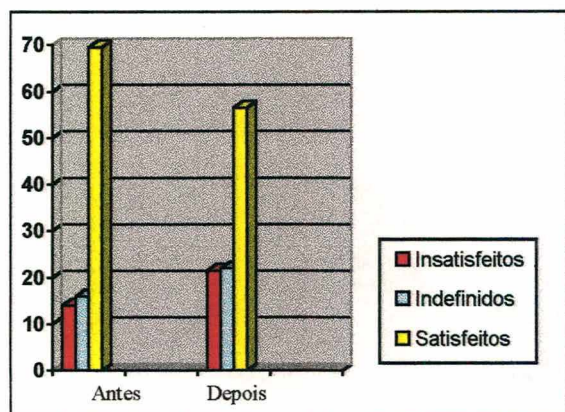


Gráfico 13. Níveis de satisfação dos cooperados

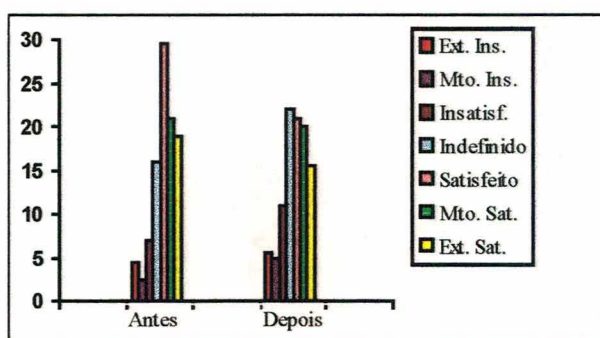


Gráfico 14. Níveis de satisfação dos cooperados

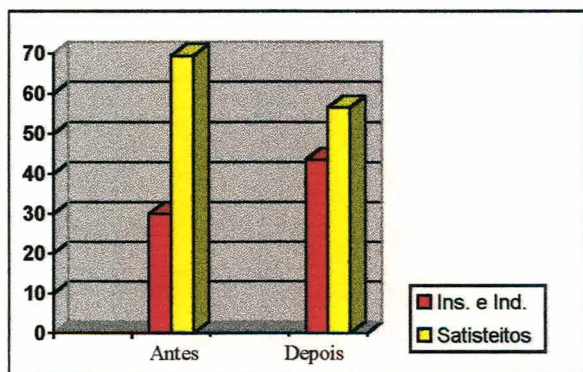


Gráfico 15. Níveis de satisfação dos cooperados

Entre todos os dados registrados em entrevista, o que mais me chamou atenção, foi o acentuado grau de insatisfação (ver gráficos 13, 14 e 15) do cooperado em relação a sua cooperativa.

O instrumento utilizado para avaliar foi a escala elaborado por Martins (1997), numa comparação entre o antes, do ingresso na cooperativa, e o depois, como cooperado (ver anexo II). Esta escala obedecia uma ordem crescente: do completamente insatisfeito, passando pelo indefinido até o completamente satisfeito.

Como resultados obtidos através das respostas, tivemos um aumento de 30% para 43,5% do grau de insatisfeitos e indefinidos com sua situação na cooperativa. E uma diminuição do grau de satisfação que antes era de 69,5% e passou com a cooperativa para 56,5%. Que indica, entre outras coisas, a necessidade de um trabalho de educação cooperativista, não só para cooperados, diretores, mas também para empresários.

Os dados acima demonstram, apesar de algumas falas dizerem o contrário, que embora a consciência possa se apresentar com certa autonomia relativa, ela é, no caso da grande maioria dos cooperados, apenas aparente, tendo em vista que a autonomia é determinada sempre em última instância pelas condições de existência. E se esta condição não possibilita espaço para reflexão, ela não se constitui em mudança, mas em estagnação e alienação; pois a consciência “não se limita a projetar significações sobre o mundo que a rodeia: a consciência

vive o mundo”(Sartre apud Sawaia, 1987: 296) – e se o mundo que cerca estes sujeitos é algo alienado, sua consciência deste mundo é um reflexo simplificado dele.

Afirmar que esta apatia, que estas contradições forçadamente impedidas (tanto pelos empresários quanto por alguns diretores da Coopertrabalho) de serem explicitadas claramente, são consequências apenas do processo fraudolento de construção da cooperativa (transformação coercitiva de ex-empregados em cooperados com manutenção das mesma relações) é no mínimo um equívoco. Ela é fruto também entre outras coisas:

- (a) de uma administração alienada da tomadora que tem por consciência de homem, ainda, a do homem bagaço, mão-de-obra barata, substituível, descartável. Que tudo pode e que na falta substitui-se facilmente por outros mil, tendo em vista que a qualidade pode e deve ser suplantada pela quantidade; e,
- (b) de uma diretoria que pela inexperiência e influência das concessionárias mantém um discurso diferenciado da prática. Numa praxis hegemônica, não de defesa e do cumprimento dos direitos dos associados, mas de uma crença que a sobrevivência da Coopertrabalho se dá pelo cumprimento das ordens, mandos e desmandos das tomadoras, mesmo que estas contradigam os próprios preceitos individuais e o estatuto da cooperativa.

“A prática está sendo diferente do que foi falado: nós era sócio. Não vejo sócio nenhum o que aumentou, foi os patrão” (Diagnóstico Organizacional, 1998, fala dos cooperados).

A passagem do tempo de viver para o de morrer é a tônus desta cooperativa no passado, vista como uma alternativa (embora ilícita) de vida tanto para empresários quanto para trabalhadores e após, pela não mudança de objetivos e pela não metamorfose de uma consciência materialista em uma consciência da ética, sobretudo da vida. Aprisionada pela própria emoção, por uma memória de opressão que teve as ações amarradas pela práxis alienada, o que se viu foi um ideal morto pela não reflexão.

3.4.1.3. O Futuro. O que é preciso morrer?

Vida...

Morte - e - vida...

Sim, só há morte porque há vida, a morte mesma é um momento de vida;

O outro, outro é a vida...

- Ciampa (1992)

Fica-nos a seguinte pergunta, uma pergunta para o futuro que é o próprio futuro, pode uma cooperativa cuja evolução visou atender prioritariamente os interesses dos empresários,

voltar a atenção aos seus associados, seu bem mais valioso?

Para nascer, é preciso deixar morrer, não só velhos dogmas e crenças, mas mudar comportamentos, formas de ver e pensar. Algo pode nascer torto, mas só permanece assim se for desejo.

Deixar morrer a postura de uma diretoria de "agradar a dois senhores" (*Diagnóstico Organizacional, 1998*, fala dos cooperados). O passado não pode ser modificado como já dissemos, mas suas consequências podem ser amortizadas. Para tanto, é importante que haja realmente o desenvolvimento de uma terceirização adequada e correta no pleno uso de sua definição e conceito. Deve-se:

(a) Conscientizar o **tomador** de suas responsabilidades, direitos e limitações. Que implica em:

- respeitar a legislação vigente;
- não supervisionar ou mesmo dar ordens de forma direta aos cooperados;
- preparar-se para uma relação de parceria e não de subordinação com a cooperativa;
- informar seu público interno (funcionários) de como se relacionar corretamente com seus parceiros externos (cooperados);
- não haver ingerência;

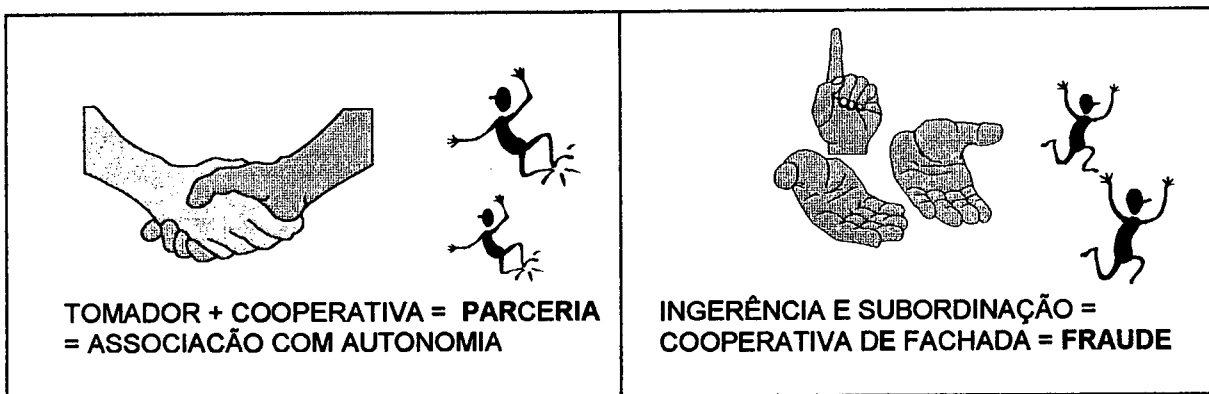


Figura 14. Diferenças entre posturas de parceria e fraude

- tratar cooperados como prestadores de serviço e não como meros objetos da tomadora;
- evitar atitudes que levem à relações de *pessoalidade* (onde o prestador, cooperado, não pode se fazer substituir sem autorização da tomadora) e *habitualidade* (fazer o prestador, cooperado, estar sempre presente e obrigatoriamente: num mesmo local, cumprindo a mesma função em um determinado tempo, previamente delimitado).
- modificar a consciência de utilização de prestação atual, de redução de custos com

mão-de-obra, por uma outra que leve em conta o interesse pela qualidade, especialidade e competência da cooperativa.

- estar consciente que a única postura possível para manter a competitividade hoje, é a do ganha-ganha, ganha o empresário, ganha a cooperativa. E isto só é possível através da verdadeira parceria, onde ambos estejam motivados pelo mesmo fim. Em que a progressão se dê em conjunto.
- conscientizar-se a respeito do que não é terceirização. Terceirizar não é, como já foi dito, desobrigar-se dos encargos sociais, visando redução de custo, não é transferir ao outro a sua responsabilidade isentando-se, não é baixar a qualidade de vida dos trabalhadores e mais do que tudo não é incentivar o desemprego. Terceirizar é em essência, modernizar a gestão, torná-la participativa através de parcerias que visem ganho de produtividade pelo aumento da qualidade da gestão dos serviços.

Terceirizar é horizontalizar, redefinir postos de trabalho. Transformar uma estrutura pesada, em ágil, reutilizar espaços. Sai a figura do chefe e entra a do supervisor não mais do trabalhador, mas dos serviços prestados, visando resultados cada vez mais competitivos.

Não mais podem os empresários controlar horários de entrada e saída, definir plantões aleatoriamente, controlar ingressos via indicação (anulando os processos internos de seleção), como foi feito no passado e mesmo hoje (embora em menor escala) na Coopertrabalho pelas concessionárias.

Para o tomador respeitoso e adequado ao verdadeiro processo de terceirização não interessa como os cooperados são organizados, mas o produto final de seu trabalho, os resultados. Cabe aqui, fazermos um adendo sob o risco de sermos mal interpretados: num contrato real dentro de uma verdadeira parceria, não só não há exploração e subordinação da mão-de-obra, como também não há supervisão mas audição dos resultados, sendo uma exigência obrigatória a especialização, capacitação e idoneidade da contratada, ou seja, neste caso da cooperativa. Não há perda de autoridade e do controle do tomador, mas uma descentralização e redimensionamento de suas atividades.

- (b) Conscientizar o **cooperado e diretoria** de suas responsabilidades, direitos e limitações. Onde conscientizar implica em demonstrar que embora no passado a Coopertrabalho tenha se mostrado ineficiente no atendimento das necessidades de seus sócios e tenha sido constituída no seu efetivo por ex-empregados (de 200 entrevistados, 150 na média vinham de tal situação), através de adesão imposta e compulsória com clara finalidade de reduzir custos; para sobrevivência desta cooperativa hoje e no futuro e por conseguinte de seus

donos, urge a necessidade de uma nova opção desta vez voluntária. Cooperados e diretores devem assumir a Coopertrabalho como uma empresa verdadeira, de sócios reais, com direitos e obrigações reais que incluem: autonomia, auto-gestão, viabilidade e manutenção econômica-financeira, integridade e idoneidade de líderes e diretores, além de autodisponibilidade do cooperado em lutar e trabalhar pela cooperativa, de se assumir como proprietário ou o desmantelamento é o fim; seja pelo sabotamento dos cooperados às ações de sua diretoria, seja pelos inúmeros processos impetrados pelos próprios cooperados contra as empresas tomadoras de serviço (ex-patrões), seja pela fiscalização intensiva do Ministério do Trabalho, sindicatos e da Justiça do Trabalho.

Faz-se necessário a curto e médio prazo convencer estes empresários que terceirizar não é perder poder, mas compartilhá-lo. Mostrar (e para isso é preciso ir além do discurso) que a Coopertrabalho é capaz, pela competência de seus diretores e cooperados de administrar e gerir os contratos de forma produtiva. É fundamental absorver novas idéias a antigos modelos. É necessário educar, criar programas de educação cooperativista e para isso existem os FATES.

Como podemos ver a situação da Coopertrabalho é a de uma pequena bola de neve que largada sobre uma ribanceira, gradativamente foi aumentando seu volume até chegar a um estado de comprimir tudo a sua volta para se manter viva ou ser destruída para possibilitar que o que a cerca possa viver.

Tal postura talvez, leve ao rompimento de contratos com tomadoras que se recusem a perceber a necessidade da transformação da consciência, de cooperativa, de trabalho, de mercado e de homem, realmente este é um risco. Mas ele é necessário.

Numa metáfora ao câncer, resumidamente, é preciso que as células não saudáveis sejam retiradas cirurgicamente (física ou espiritualmente), sob o risco de contaminar o organismo inteiro, provocando sua inevitável morte. No princípio, talvez, logo após a implosão destas células o sujeito possa se mostrar frágil e dar a falsa impressão de que irá sucumbir sob seu estigma de ex-portador, mas a medida que em seu corpo vai aumentando a quantidade de células saudáveis, seu organismo tende a se fortificar cada vez mais. E embora não se possa negar que o câncer existiu, pode-se dizer que: existe uma nova pessoa com uma nova identidade – a de lutador, de sobrevivente.

As diferenças, portanto de uma relação de parceria com base num novo posicionamento organizacional podem ser vistas na tabela abaixo:

POSICIONAMENTO CONSERVADOR	POSICIONAMENTO PARCERIA
<i>ANTIGO</i>	<i>MODERNO</i>
<ul style="list-style-type: none"> - Custos são repassados; - Redução dos custos toma maior parte do tempo dos executivos; - Os lucros determinam a produção; - Riscos e desconfiança; - Política do ganha-perde ou do perde-ganha; - Inércia e ganhos a curto prazo; - Menor preço; - Pouca atualização; - Antagonismos; - Posturas defensivas; - Prestador no lado oposto; - Participantes divergentes; - Acomodação. 	<ul style="list-style-type: none"> - Custos são administrados; - Há redução nos custos, mas como resultado da produtividade e da qualidade; - O mercado define o que vai ser produzido; - Segurança e confiança; - Ganha-ganha; - Busca de parceiros e economia de escala; - Melhor qualidade; - Ganho de especialidade; - Cooperação; - Postura pró-ativa; - Prestador no mesmo lado; - Participantes sócios; - Empreendedorismo.

Tabela 22. Posicionamento dos tomadores e prestadores de serviço. Fonte: Queiroz (1998:114).

É absolutamente indispensável modificar valores e crenças, transformar a identidade de todos os envolvidos no processo (não através da força, como já o foi dito, mas pela reflexão, pela conscientização). É preciso, pois, adaptar o novo perfil proposto por Queiroz (1998). É preciso deixar morrer...para viver ¹¹.

Onde morrer significa, no caso da Coopertrabalho e empresas tomadoras, uma espécie de condenação à vida, ou seja, um estado penetrado pelo cotidiano cristalizado pelas condições sociais, que normalizam um trabalho-morte, um trabalho-servidão. Neste contexto se destaca a voz passiva, tendo em vista que o ato de morrer não se compõe necessariamente de ações objetivadas, mas da submissão delas a um mercado, um contexto econômico e social, sem o exercício da consciência e da transcendência das mesmas.

Viver, ao contrário, denota um convite a vida. Para Sawaia (1987: s.p.) este é o tempo da negação do óbvio, da reposição da mesmice pela entrega ao trabalho, ou seja, um tempo que “permite a objetivação da essência em si. O momento de transformação das relações objetivas que aprisionam as emoções, a aprendizagem e a humanidade. A liberdade para o devir, para sentir a vida”.

Ambos os conceitos (morrer e viver) estão amparados e determinados, pelas relações de trabalho: onde morrer é referido, freqüentemente, ao trabalho alienado, enquanto que viver está relacionado as ações que objetivam a essência em si.

Entende-se, portanto, que apologicamente:

“Se mil ciganas fizessem mil profecias diferentes, todas poderiam estar pressupondo identidades futuras possíveis. Todas poderiam estar expressando a inesgotável plasticidade do humano (...) É verdade que as probabilidades de cada uma e de todas essas alternativas sempre dependeriam de condições objetivamente dadas, inclusive das expectativas dos pais e de outras pessoas significativas - bem como das expectativas interiorizadas pelo próprio sujeito” (Ciampa: 1993: 35).

Pressupõe-se que a supressão de parte dessas condições culturais, das alternativas existentes de concretização, expressem por sua vez, pontos-chaves críticos da sociedade brasileira. E o maior reflexo disto é a terceirização como foi visto de empresas do sul do Brasil através de cooperativas, em nosso tempo de desindustrialização, de pensamento rígido, que apesar de estarem atualizadas com as novas tecnologias promovidas e oriundas do processo de globalização mundial, não foram adequadas à necessidade de uma nova consciência de homem e organização ao mercado, ou seja, a formação social, política e econômica dos indivíduos que a constituem. Ciampa (1993), por exemplo, aborda que se vedarmos a identidade do homem-ofício, negro da graxa de sua máquina, estaremos constituindo uma condição desumana de negação da vida. Daí que a vida, a liberdade, o trabalho, nunca são dados naturalmente; uma identidade humana é sempre negação do que se nega. Uma síntese constante.

Neste sentido vedada a identidade do cooperado, reprimida pela não compreensão do tomador, auxiliada pela não consciência dos diretores de seu papel, formula-se uma condição desumana de servidão e de aprisionamento da alienação sobre a própria alienação, negando-se a própria vida.

Mas a *“essência humana é, uma porta abrindo-se em mais saídas (...), onde o humano é um vir-a-ser constantemente humano” (Op. cit.:36)*. Onde a identidade, pode sempre, ter a possibilidade perante a escolha, de transcender. Transcender a morte subjetiva e a própria objetividade enquanto vida.

Conclui-se, então, que a identidade de homem-cooperado não se constitui individualmente, pois está condicionada a outras identidades, identidade-empresa, pessoa-física, homem-suscetível a erros, construindo e sendo construída constantemente por estas. Assim, se por um lado nos constituímos enquanto identidade através de substantivos (por exemplo, sou-mulher, sou-brasileira), na verdade só existimos objetivamente através da ação, ou seja, quando agimos, trabalhamos, pensamos, fazemos, sentimos, etc. É somente nessa ação que nos tornamos algo.

É através da objetivação de nossas subjetividades, que nos caracterizamos ontologicamente como substância do gênero humano (Heller, 1992), ou seja, nos distinguimos

das coisas e nos constituímos de acordo com as diferentes objetivações e subjetivações as inúmeras identidades que nos formam e, por conseguinte, que estruturam nossos grupos sociais. Isso significa que nada é, mas que tudo pode vir-a-ser.

A cooperativa é invento humano, e por essência um sistema que apregoa a democracia, a liberdade, associação, a cooperação, o direito. Mas ela pode em sua versão ilícita aprisionar, negar, explorar.

Como dizia Carlos Drummond Andrade (1980):

*“Eu desconfiava: todas as histórias em quadrinhos são iguais.
Todos os filmes norte-americanos são iguais.
Todos os países são iguais. Todos os Best-sellers são iguais.
Todos os campeonatos nacionais internacionais são iguais.
Todos os partidos políticos são iguais.
Todas as mulheres que andam na moda são iguais.
Todas as experiências de sexo são iguais.
Todos os sonetos, gazéis, virelais, sextinas e rondós são iguais
e todos, todos os poemas em versos livres são enfadonhamente iguais.
Todas as guerras do mundo são iguais. Todos os amores, iguais, iguais, iguais.
Iguais todos os rompimentos. A morte é igualíssima.
Todas as criações da natureza são iguais.
Todas as ações, cruéis, piedosas ou indiferentes, são iguais.
Contudo, o homem não é igual a outro homem, bicho ou coisa.
Não é igual a nada. Todo ser humano é um estranho
- Impar”*

Não, nós não somos iguais, somos seres ímpares, assim como aquilo que construímos, e nos transformamos a medida que nos tornamos conscientes de nós mesmos, de nossas emoções e de tudo que nos cerceia.

Tendo em vista que tanto o sujeito identificado, denominado de agente, quanto sua ação e a produção desta ação, estão intrinsecamente relacionados e dependentes uns dos outros não sendo possível separá-los.

Parafraçando Sartre, o importante não é aquilo que fizeram de uma cooperativa, mas aquilo que esta cooperativa faz com o que fizeram dela.

3.5. A COOPERATIVA REALMENTE É UMA DAS MELHORES ALTERNATIVAS PARA O FIM DOS EMPREGOS?

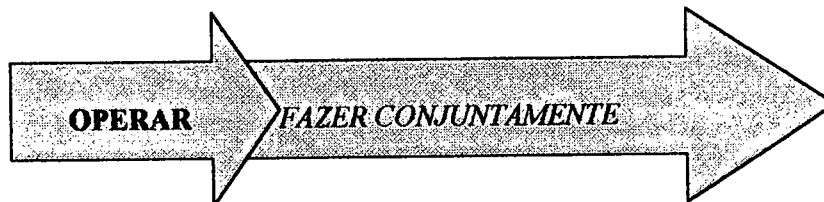
Sim. Tendo em vista que além de respeitar as individualidades, ou seja, as necessidades diferenciadas de cada sujeito, permite que este em grupo as supra.

Mais forte do que um indivíduo apenas, o grupo¹² reúne valores, crenças, pelas quais as pessoas lutam, pelos quais elas costumam mobilizar-se e através do qual frequentemente

conseguem modificar uma situação pré-estabelecida.

Um grupo pode funcionar no atendimento das necessidades de duas maneiras: através da competitividade ou pela cooperação. A cooperativa se enquadra na segunda e, justamente por servir o homem através da espontaneidade organizada (organizada porque não é informal e esporádica), torna-se, no nosso ponto de vista, a alternativa de menor impacto perante ao fim dos empregos.

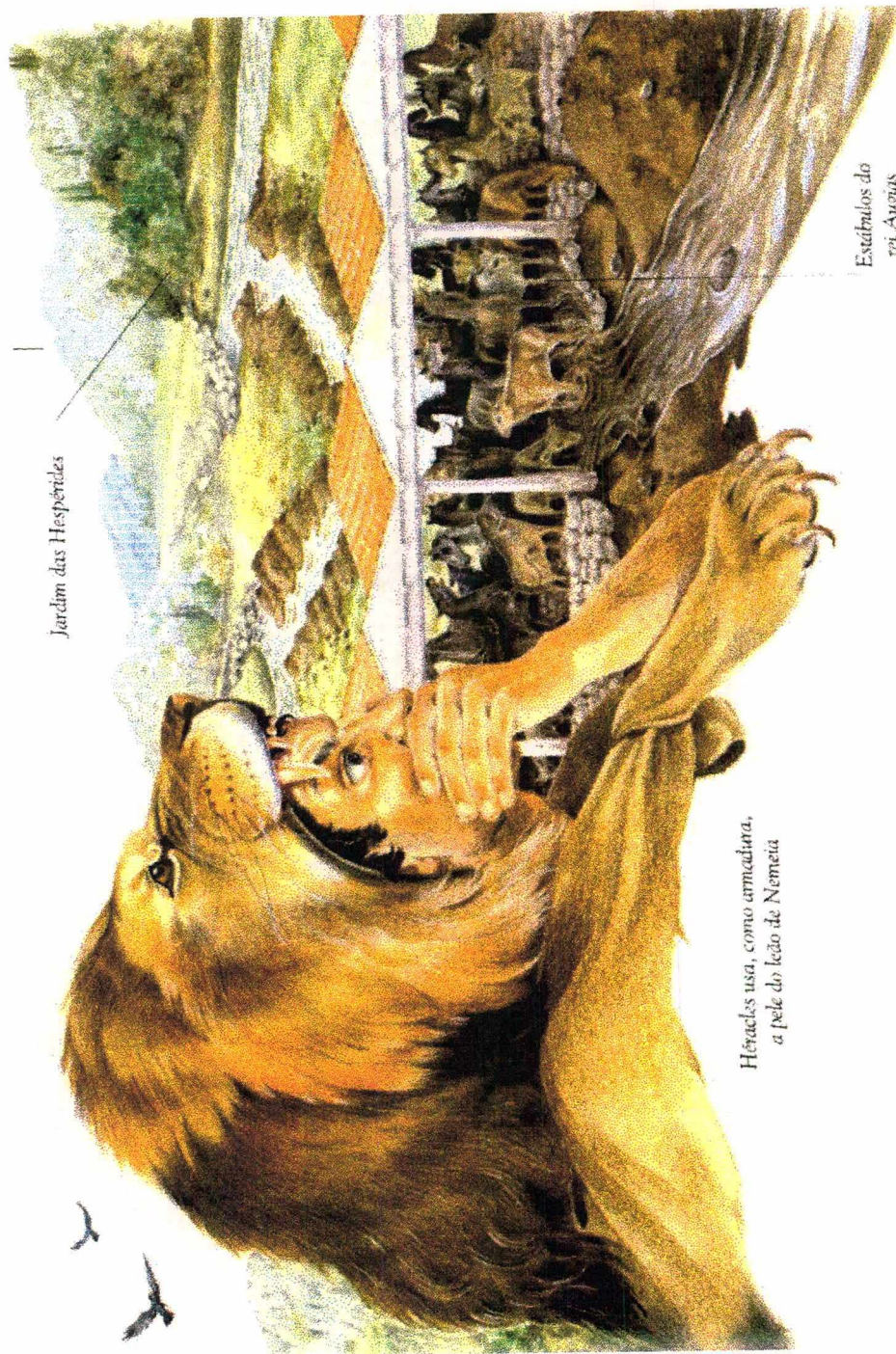
Onde cooperar é:



“A cooperação acontece, quase sempre a partir de necessidades não satisfeitas e da decisão de duas ou mais pessoas se unirem para realizarem algo juntas. É um ato de solidariedade, não importa se sua origem ocorreu a partir de um desejo individual de satisfação de necessidades” (Ricciardi, 1996:15).

Muito embora o cooperativismo, como doutrina social, tenha como “fundamento a utilização do capital a serviço do homem, a propriedade privada como disciplina e o bem comum como meta primordial” (Ricciardi, 1996:14). Como vimos no estudo de caso proposto no item 3.4, ele só acontece enquanto sociedade na formação de uma empresa com características econômicas-sociais, como uma cooperativa real e idônea, se as pessoas estiverem comprometidas, tornarem-se parceiras no mesmo objetivo e mais do que isso se o encontro for favorável para todos os envolvidos no processo. Caso contrário é somente mais uma forma utilizada pelo homem para burlar as suas próprias leis.

Assim não basta, no processo de construção da identidade de uma cooperativa verificar o quão operativa ela é, mas saber que seu êxito enquanto nova forma de constituição de contrato de trabalho está associada a mudança na forma de pensar e gerir as relações econômicas, sociais e políticas. Não basta criar uma cooperativa pelo simples prazer de criá-las, é necessário refletir. “Não basta a ação de avançar para que automaticamente a consciência se transforme. A ação tem de ser refletida criticamente, tem de ser trabalhada a nível psicológico” (Sawaia, 1987: 293).



Jardim das Hespérides

Estábulos do rei Augias

Héracles usa, como armadura, a pele do leão de Nemeia

CAPÍTULO IV

PREPARANDO O TRABALHADOR PARA O SÉCULO XXI: um roteiro de possíveis respostas psicológicas

Quais os impactos da globalização e de um possível fim dos empregos no homem? Psicopatologias do trabalho, problemas no relacionamento interpessoal, como lidar com isto? Existe um guia de resposta? Este é o capítulo que vai abordar alguns destes questionamentos.

“NÃO: NÃO quero nada.
Já disse que não quero nada.
Não me venham com conclusões!
A única conclusão é morrer.
Não me tragam estéticas!
Não me falem de moral!
Tirem-me daqui a metafísica!
Não me apregoem sistemas completos, não me enfileirem conquistas
Das ciências (das ciências, Deus me livre, das ciências!)
Das ciências, das artes, da civilização moderna.
Que mal fiz eu aos deuses todos?
Se têm a verdade, guardem-a!
Sou um técnico, mas tenho técnica só dentro da técnica.
Fora disso sou doido, com todo direito de sê-lo.
Com todo direito de sê-lo, ouviram?

(...)

Deixe-me em paz! Não tardo, que eu nunca tardo...
E enquanto tarda o Abismo e o Silêncio quero estar sozinho!

(...)

NÃO SOU nada.
Nunca serei nada.
Não posso querer ser nada.
À parte a isto, tenho em mim todos os sonhos do mundo.

- Poesias. Fernando Pessoa (1996)

CAPÍTULO IV

PREPARANDO O TRABALHADOR PARA O SÉCULO XXI: um roteiro de possíveis respostas psicológicas

Introdução

*“El cambio es superación. Y la superación no es un salto en el vacío, sino más bien, la generación de lo nuevo a partir de las lecciones, de las experiencias vividas”
Garcés*

No retrospecto que tentei fazer no capítulo dois, vimos que a história da consciência humana caminha de mãos dadas com o progresso. Tivemos tempos de paz e prosperidade material, outros de revoluções e guerras, onde os séculos XVIII e XIX inauguraram a crença de que a ciência moderna, que o uso aplicado de tecnologia e descobertas, melhorariam a qualidade de vida de nossa espécie. Que através da completa dominação do meio-ambiente, da natureza, “a tanto tempo inimiga”, como coloca Fukuyama (1992:30), poderíamos finalmente alcançar a felicidade tão sonhada. Foram séculos de profundo otimismo, de expansão do ego, ou melhor da inflação desmesurada deste.

*“A história humana é o registro do progresso – o registro do acúmulo do conhecimento e do aumento de sabedoria, do avanço contínuo de uma plataforma mais baixa de inteligência e de bem-estar para um nível mais alto. Cada geração passa à seguinte os tesouros herdados, acrescidos com os benefícios da própria experiência, aumentados pelos frutos de todas as vidas conquistadas. A melhoria do bem-estar do homem salvo os maus-tratos de príncipes caprichosos, está a cargo agora da regulamentação das grandes leis providenciais”
(Mackenzie apud Fukuyama (1992:30))”.*

Mas a ciência moderna, ao dominar as doenças e aumentar a possibilidade de incrementar a produção com as máquinas inteligentes, trouxe consigo também, uma indústria farmacêutica inescrupulosa, um mercado negro de venda de vírus e armas nucleares mortais. Não a ciência propriamente dita, mas a falsa moral de quem a utiliza o seu nome, em nome do progresso que ao invés de salvar o homem de sua própria exploração condena-o a miséria de si mesmo. Os benefícios da tecnologia, foram concedidos somente aos que puderam pagar. Promoveu-se no século XX uma progressão da vida, vive-se agora mais anos, é verdade, mas

com que qualidade? Obteve-se, com o uso das máquinas, mais tempo livre e ocioso para o homem, mas não se promoveu paralelamente o necessário recurso para usufruí-lo.

O progresso industrial europeu, segundo Fukuyama (1992), e a emancipação norte-americana revelariam um homem que embora contraditoriamente criticasse o escravagismo romano e egípcio, era capaz de utilizar suas criações contra outros homens. Um homem que permitiu através da ciência fabricar armas que somadas tem potencial de destruir seu próprio planeta. “Ao mesmo que na política criava Estados de poder, sem precedentes, para o qual um novo termo, totalitarismo iria ser moldado”(Op. cit.: 32).

Criamos gerações, imensas legiões que ao fim deste século não conseguem ter a mínima confiança no futuro, estão desacreditados. Se antes havia a ideologia do trabalho árduo, do patriotismo como formas de redenção humana, o que se tem hoje é um imenso vazio, um pessimismo angustiante. A idéia de que se o paraíso existe, ele é algo semelhante ao paraíso de Michelangelo (pintado na Capela Sistina – Vaticano/ ROMA), de um Deus perverso, de seres humanos que não perdoam, de homens amedrontados frente ao fim eminente, de pânico, de desesperança.

E o progresso tão sonhado em relação a evolução cada vez maior da democracia, desviou a sua rota para regimes cada vez mais impositivos e ditatoriais. Esquecemos, a medida que fabricamos aviões supersônicos, radares, bombas, vacinas, vírus, que fomos a lua, de fabricarmos também uma nova moral, mais humana, mais digna. Plastificamos nossas emoções nas relações com os outros, tornando nossos afetos ao invés de carinhos quentes, espinhos frios e sem sentido. O homem devir de Nietzsche jamais aconteceu, restou-nos o estágio do camelo, dos fracos e submissos, presos a uma moral questionável, a uma matéria supérflua e aos caos; distinto daquele que consegue se superar unindo a arte, a ciência, a filosofia às necessidades e a organização - o super-homem.

E é desse homem, estendido entre o animal e o virtual, que produz e é ao mesmo tempo produzido pela técnica, que advém a esperança e o ópio de todas as nações. Foi ele que criou o excedente, a troca, o capital, a exploração, o trabalho, é ele que está novamente transformando as relações de trabalho, pondo um fim aos empregos. É ele que reúne-se em grupos formando cooperativas, é sua a decisão de torná-las lícitas ou ilícitas. Por fim, é sobre este homem que irei tratar neste capítulo, de seus estágios de vida, dos impactos de determinadas escolhas de alguns poucos homens que refletem em tantos outros e principalmente o que fazer, se há algo a ser feito, neste novo mundo psicológico em que vivemos (que em verdade, abstraídas as máscaras é o mesmo de milênios atrás, demonstrando a existência de um ciclo circadiano da vida na terra).

4.1. FASES DA VIDA. CRISES E DESENVOLVIMENTO DAS RELAÇÕES A PARTIR DA EDUCAÇÃO E DO TRABALHO, NUM TEMPO MAIS RECENTE (SÉCULO XX)

As expectativas em relação a uma carreira profissional, variaram ao longo dos séculos e variam hoje ainda, de pessoa para pessoa.

Se antes nas décadas de 20, 30, 40 e 50 o jovem via-se obrigado a se emancipar mais cedo, ingressando logo após o início da puberdade no mercado de trabalho, a falta de oportunidades e o medo dos pais de soltá-los num mundo de violência (violência esta, como já falamos, consequência das próprias ações do homem sobre o homem), fez com que este ao fim da década de noventa se acomodasse ao perfil de estudante vitalício ingressando na vida adulta tardiamente. Temos hoje (principalmente nas classes de maior poder aquisitivo), jovens de 25 e 30 anos, sem profissão ou objetivos de vida, enquanto que nas classes mais populares, opostamente, temos crianças que não viveram suas infâncias tendo que atravessar a adolescência indo diretamente à fase adulta - das responsabilidades de manutenção da família através do sustento com seu trabalho e do não ingresso nas escolas. Ambos embora diferentes, configuram o perfil de uma sociedade globalizada, de diferenças gritantes, que ao fim do milênio embora tecnologicamente poderosa, está, ainda, despreparada para enfrentar suas próprias criações.

Ao mesmo tempo, estão se transformando os perfis dos adultos e idosos, bem como de suas obrigações sociais. As novas mudanças na previdência social no Brasil, alterando os tempos de serviço e de contribuição do trabalhador, são um indicativo deste processo de metamorfoseação, pois embora ainda tenhamos de forma aparentemente não explícita discriminantes quanto ao sexo, idade e cor, politicamente extinguiu-se a idéia de incapacidade da terceira idade ou da adequação da mulher a postos antigamente só ocupados por homem.

Assim se temos a possibilidade hoje de planejarmos nossas carreiras, através de uma boa política pessoal, de um “marketing” que estende-se simbolicamente em oportunidades a brancos, negros e amarelos, jovens, adultos e velhos, homens e mulheres, no discurso igualitariamente, temos também, um universo paralelo de trabalhadores aprisionados pela tecnologia, do domínio da informática, de línguas (obrigatoriamente o inglês), de conhecimentos gerais e específicos. Em verdade, aumentaram-se as oportunidades, mas reduziram-se a extensão destas, limitadas não mais somente pelos discriminantes sociais do passado, mas também por um novo fator decisor – a qualificação.

Atualmente as fases de vida pelas quais atravessam boa parte dos seres humanos estão condicionadas às oportunidades que em sua maioria estão intrinsecamente relacionadas as

origens, a família, a classe social e qual nascemos; mas que não se restringem a estas, sendo influenciadas também por nossas escolhas, pelo responsabilizar-se pela construção de nossas histórias de vida.

4.1.1. Nosso ciclo na Terra

Dos quinze aos vinte anos. O mundo começa a se abrir, estamos a tatear, a percebê-lo a nos perceber. Não se está, na maioria das vezes, ainda suficientemente maduro e apto as escolhas definitivas, embora pensemos fazê-las a todo momento.

Sentimos as inúmeras portas que estão a se abrir, mas nos tornamos amedrontados a medida que comprovamos através da experiência que somente poucas delas realmente se mostram disponíveis a serem abertas. É tempo de sonhar por um mundo melhor, por uma vida mais justa. É tempo de sonhar com o que se pretende ser.

“Durante os vinte anos, o principal é ter experimentado tantas diferentes situações quanto possível, e ter aceito e enfrentado vários desafios. Esta fase pode ser concluída ao redor dos vinte e oito anos, quando o indivíduo acumulou experiência suficiente para ser capaz de descortinar o início de uma carreira dentro da área escolhida.

*Por causa da crescente duração do período de estudo, aqueles que prosseguem para as universidades, depois de deixar a escola, tem de atravessar uma fase de adolescente, de dependência, prolongada artificialmente. O fato de se encontrarem em posições profissionais de responsabilidade, com todos os desafios, esperanças e temores que as acompanham, numa idade posterior à daqueles que vão diretamente da escola para um emprego, significa que estão perdendo algo que nunca poderá ser vivenciado com a mesma intensidade de experiência que só é possível na fase *himmelhoch jauchzend - zum Tode betrübt* – exultante até os céus, angustiado até a morte” (Lievegoed, 1994: 99).*

Este período de sonhos é de alcance de todos, mas as oportunidades de concretização, como já disse, mesmo entre os jovens ficam restritas àqueles que tem acesso a educação e mesmo, os que tem uma educação privilegiada de colégios particulares na adolescência e após nas universidades federais (onde os núcleos de pesquisa são maiores), tem que disputar num mercado cada vez mais competitivo e exigente suas chances de emprego. A educação é um facilitador, um mecanismo de seleção, mas não uma garantia de êxito.

Trinta anos. Estes são os anos de trabalho duro, de concretização dos sonhos e metas traçadas no período anterior. É o estágio onde freqüentemente nos sentimos obrigados a provar a nós e a sociedade que podemos nos sustentar, a instância de nossas vidas onde adquirimos autoconfiança ou nos tornamos inseguros a respeito de nossas capacidades e alcance, que embora decisivo não é determinante. Pois como seres em constante metamorfose, podemos a todo momento (a partir da reflexão e do auto-conhecimento) nos redefinirmos enquanto pessoas.

Quarenta anos. É tempo de refletir sobre as escolhas passadas, pensar nas perspectivas futuras e de repensar as atividades no presente. É o estágio de nossa evolução onde geralmente começamos a contestar e conflitar as crenças e valores que sempre permearam nossas vidas, tidos até bem pouco tempo como inabaláveis. Perguntas surgem sobre a situação no casamento, família, trabalho, exigindo respostas imediatas.

“ (...) surge uma brecha na autoconfiança com a aproximação e o cruzamento da fronteira com o quadragésimo ano. Dúvidas sobre o valor absoluto de continuar ao longo do caminho no qual se embarcou, ao lado de um medo de performance reduzida, conduz a demanda por novos valores. Este é o momento de treinamento externo num curso ou num grupo de trabalho, para encontrar outros com os mesmos problemas em outras formas de trabalho, para familiarizar-se com novos métodos e acima de tudo, com novos valores e critérios. Em resumo, um alargamento de horizontes é necessário. Neste novo horizonte ampliado, no qual podem agora se vistos objetivos anteriormente invisíveis, o indivíduo precisa reavaliar sua posição e assumir um novo rumo” (Op. cit.: 100).

Cinquenta anos. Meio século de existência, meio século de atividade. É o período em que começamos, freqüentemente, a nos sentirmos cansados de nós mesmos, mascarando este tédio e delegando a idade, ao peso da idade, esta responsabilidade.

Somos neste estágio, mais do que em outros, o reflexo de nossas escolhas passadas, o produto físico e psicológico destas.

Como trabalhadores nos dizem que não temos mais o ímpeto da juventude, o dinamismo e a criatividade do começo da vida adulta. Mas se assumirmos este discurso como nosso, passamos a acreditar que após cinco décadas a nossa experiência de nada vale.

O assumir-se como objeto sem utilidade, típico discurso do capital, como diz Grunewald (1997), faz com que as pessoas nesta idade em sua maioria tenham medo de buscar o novo, mesmo percebendo que o antigo não tem mais serventia. Voltando-se para dentro de si mesmas, alienando-se do mundo e por fim psicopatologizando.

“ (...) nem tudo está perdido. Uma pessoa que detecta em si os sintomas da frustração, durante esta fase de vida e descobre em si uma tendência para descontar nos outros em forma de tirania, ainda pode alcançar aquilo que deveria ter sido feito durante seus anos quarenta e trinta. Seja na forma de mudança de trabalho ou por uma simples conversa terapêutica de desenvolvimento, pode fazer surgir uma revolução” (Lievegoed, 1994: 101).

Acredito que esta seja a idade de exercer de novo outras escolhas, de preparação para a transição à um novo ciclo, coroado com o começo de uma nova existência, através do entendimento dos conflitos, da busca pela percepção de si e aceitação do outro.

Mesmo as pessoas que não conseguiram durante toda a sua vida reconhecerem-se como seres únicos, que tiveram medo de se responsabilizarem por si, tem a chance de resgatar o equilíbrio interno a partir da busca de novas opções de viver.

Sessenta, setenta, oitenta enfim os muitos anos que ainda dispomos. Este deveria ser o tempo de colher os frutos, de lançar o barco ao mar e navegar. Saborear uma vida que se viveu plena e intensamente com paixão. Mas quem são os que conseguem chegar a esta idade com saúde e com esta percepção de vida? A grande maioria amargura uma vida que se deixou passar na obscuridade de suas ações, pela não responsabilidade de suas escolhas, pela não condição econômica e social de efetua-las. Somos um grande espiral, cujas influências começam a agir antes de nosso nascimento e estendem-se muito depois de nossa morte física.

É importante salientar que estas divisões da vida em tempo estão condicionadas sempre a duas variáveis: a) as influências das condições políticas-econômicas e sociais de nossa época; b) ao livre-arbítrio, a que todos estamos sujeitos enquanto indivíduos e donos de nossos desejos. É isso que nos diferencia, apesar do círculo da vida ser o mesmo (nascimento, desenvolvimento e morte), que nos torna seres únicos e particulares, enquanto histórias de vida.

4.2. ESTES DIFERENTES ESTÁGIOS DE VIDA E AS MUTAÇÕES OCORRIDAS PELO IMPACTO DE UM MUNDO EM TRANSFORMAÇÃO, DE UM MUNDO SEM EMPREGOS

Aos 21 de dezembro de 1998, 2800 trabalhadores do ABC paulista receberam em suas casas ao invés de um cartão de boas festas, uma carta registrada informando-lhes de suas demissões. Ao mesmo tempo, dispersos em todos os estados brasileiros, milhares de empregados de empresas estatais (telecomunicações, água, energia, recursos minerais, crédito – Banco do Brasil e Caixa Econômica Federal), privatizadas ou na eminência de se tornarem, viam-se amedrontados frente a um quase certo cartão vermelho, indicativo de dispensa e de enxugamento de pessoal destas organizações. Destes, mais de 200.000 se aposentaram pelos incentivos oferecidos. O restante ou foram transferidos a empresas terceirizadas ou foram demitidos através de Programas de Demissão Voluntária.

Temos hoje no Brasil, uma situação que se assemelha a vivida por outros países de América do Sul, do continente africano e dos recém independentes países do leste europeu: pessoas que por motivo de redução do quadro, pela reengenharia das organizações, pela não qualificação se vêem subempregadas ou desempregadas. Sujeitos sem segurança financeira, isolados socialmente. Sujeitos que vêm aos 20 e 30 anos, seus ciclos de vida e trabalho modificados e que aos 50 e 80, não têm mais esperança ou mesmo perspectivas de sobreviver dignamente por seu próprio esforço, pelo seu trabalho.

Esta situação se mostra ainda mais deteriorada no Brasil, pois, embora, a legislação trabalhista demonstre uma aceitação do mercado a um público de mais idade, tendo em vista que para se aposentar o sujeito precisa estar contribuindo ou empregado até os sessentas anos ou ter completado trinta e cinco anos ou mais de contribuição comprovada ao INSS, ela é apenas imaginária e improvável. Pois, mesmo os jovens qualificados, considerados mão-de-obra barata por seus baixos salários em início de carreira, estão encontrando dificuldade de ingressarem no mercado de trabalho. O que dizer da situação daqueles que sem qualificação ou mesmo super-qualificados e acima dos quarenta que estão sem empregos ou mesmo sem qualquer tipo de renda? Contribuir com o quê?

A insegurança advinda da falta de oportunidade, neste caso, não só pessoais mas também de oportunidades não oferecidas por um Estado que se mostra incompetente em suprir as necessidades básicas quanto a educação e saúde, mas exigente na cobrança de impostos e taxas, aliadas a um mercado pouco preocupado com as mazelas sociais, faz surgir cada vez mais indivíduos doentes física e psicologicamente, frutos de uma sociedade moribunda, neurótica e psicopatologizante.

São sujeitos que tem dificuldade em estabelecer contato, em que valores e crenças foram tirados e não substituídos (por exemplo a idéia de emprego). Indivíduos que não foram preparados às mudanças que este fim de século requer. Sujeitos que condicionados pelo controle rígido (necessidade de chefes, do mando) oriundo do processo de industrialização e de uma filosofia cartesiana, não conseguem flexibilizar-se, adaptar-se as novas condições exigidas. E quando obrigados a assumirem para si parte das conseqüências desta neurose social, tornam-se inseguros e desanimados; desenvolvendo, ansiedade, estresse, depressão, síndrome de pânico e nos casos mais graves psicoses.



Figura 15. Necessidades do homem moderno.

As necessidades básicas do homem moderno (ver figura 15), deixam de ser satisfeitas seja pelo acelerado ritmo de vida imposto pela sociedade, seja pela dificuldade que temos de conciliar: o dever, com o querer e o poder; seja pela velocidade das mudanças que não conseguimos, na maioria das vezes acompanhar. No conflito entre os desejos e as possibilidades, nos perdemos na própria neurose social, tornando-nos produto e produtores desta e envoltos no processo de construção, nos diferenciamos apenas pelo estágio a qual nos localizamos na cadeia de camadas desta patologia (ver figura 16).

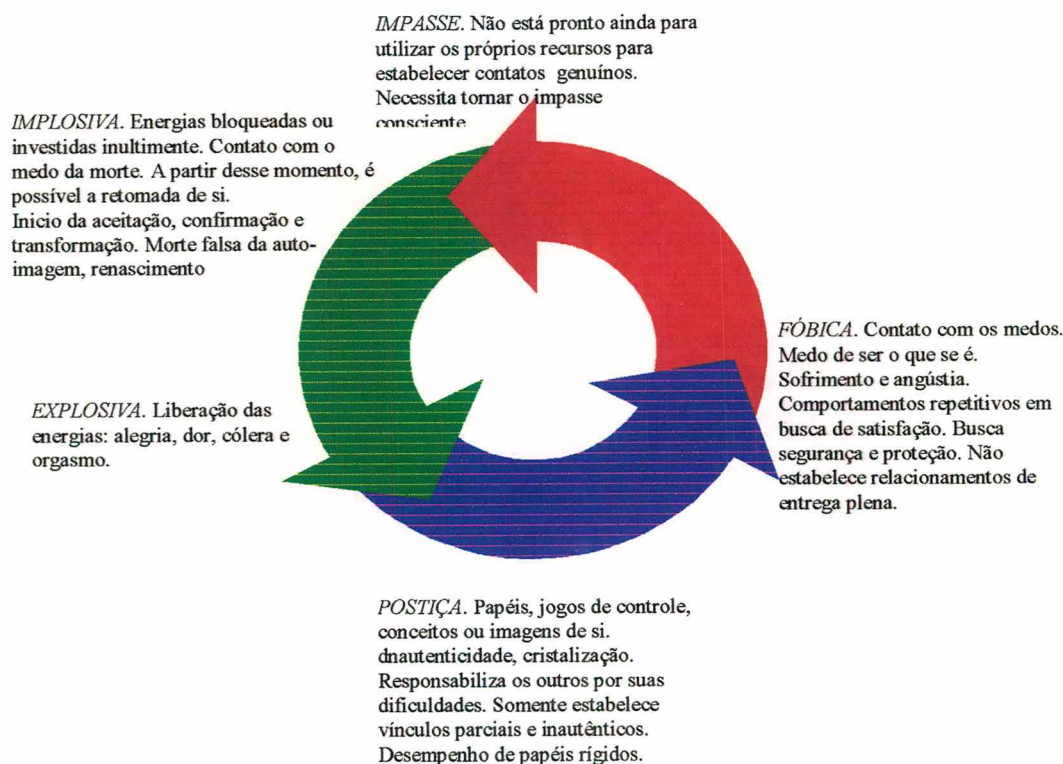


Figura 16. Camadas da neurose. Fonte: Cardella (1994)

Estamos vivendo pois, “tempos bastante confusos porque muitas das coisas que davam estrutura às nossas vidas estão desaparecendo. As instituições nas quais confiávamos particularmente a organização do trabalho, não são mais seguras ou absolutas”(Handy, s.d.: 03).

Se fizermos uma apologia ao que Fukuyama (1992) considera como as três principais causas que levam o homem a disputa, competição, falta de auto-confiança e glória, podemos dizer que estamos vivendo em tempos de guerrilha. Disputas pessoais e sociais pela invasão do espaço alheio (seja ele psicológico ou físico), originadas pelo medo de ter o seu próprio limite invadido ou pela necessidade de ser reconhecido.

Segundo Hegel apud Fukuyama (1992):

“(...) os seres humanos, como os animais, tem necessidades naturais e desejos de objetos externos, comida, bebida, abrigo e acima de tudo, a preservação do próprio corpo. Entretanto o homem difere fundamentalmente dos animais, porque, além disso, deseja o desejo dos outros homens, ou seja, quer ser reconhecido. Especialmente, quer ser reconhecido como ser humano, isto é, como um ser com certo valor e dignidade. Esse valor, em primeira instância, está relacionado à sua disposição para arriscar a vida na luta por puro prestígio. Pois só o homem é capaz de superar seus instintos animais mais básicos - o mais importante, o instinto de autopreservação – em proveito de princípios, de objetivos mais altos e abstratos”

E muito embora nosso modo de produção seja capitalista e não hajam mais escravos, continuamos aprisionados, os **dominadores** pela necessidade compulsiva de glória e manutenção do poder (onde o capital, nada mais é do que uma forma de evidenciar tal posicionamento) e os **dominados** pela não condição de se elevarem aos processos reflexivos de metamorfoseção da consciência de si, do trabalho e do meio ambiente.

Neste sentido, este quadro catastrófico de aumento cada vez maior de psicopatologias oriundas dos processos de trabalho, se mostram o reflexo de todas as formas de conduta “que violentam o corpo, o sentimento e a razão humana gerando servidão e a heteronomia. Segundo Betinho¹³, o brasileiro tem fome de ética e passa fome pela falta de ética” (Sawaia, 1995: 157).

Numa sociedade de um mundo sem empregos, os impactos maiores são a falta de amparo externo real (social, político e econômico do Estado) e a falta de amparo subjetivo (recurso psicológico para lidar com esta situação). Os homens bagaço, frutos desta relação estão sempre na eminência de morrerem. Onde o tempo de morrer:

“(...) é caracterizado pela falta de recursos emocionais, de força para agir e pensar e pelo desânimo em relação a própria competência. É um auto-abandono aos próprios recursos internos, e a consciência de que nada pode se fazer para melhorar seu estado. É a cristalização da angústia. O comportamento emocional que caracteriza o tempo de morrer pode ser definido como um estágio letárgico de apatia, que vai ocupando o lugar das emoções até anulá-las totalmente, um estado de tristeza passiva que transforma o mundo numa realidade afetivamente neutra, reduzindo o indivíduo ao zero afetivo e ativo. No tempo de morrer, o sofrimento é a vivência depressiva que condensa os sentimentos de indignidade, inutilidade e desqualificação. Ele é dominado pelo cansaço que se origina dos esforços musculares e da paralização da imaginação e do adormecimento intelectual necessário à realização de um trabalho sem sentido e que não cumpre sua função de evitar a fome” (Sawaia, 1995: 159)

Este tempo de morrer se mostra muito mais terrível para os jovens e idosos, que discriminados pela sua condição, são tolhidos também em sua expressão.

4.3. É POSSÍVEL FAZER ALGO? O QUE FAZER? PREPARANDO O TRABALHADOR PARA O SÉCULO XXI

Acredito que não existam manuais quando o assunto são pessoas. Tendo em vista que cada ser humano é um sujeito ímpar.

O que é possível fazer, construir, é um guia de reflexões. E reflexões, levam a compreensão que por sua vez alteram os estados de consciência cristalizados. É possível superar o tempo de morrer e re-criar a vida. Para isso devemos nos questionar quanto as posturas que assumimos ao longo de nossas vidas:

- a) O que esperamos da vida e de sua relação com o trabalho?
- b) Como profissional vivemos para o trabalho ou trabalhamos para viver?
- c) O nosso objetivo é ter um emprego para ganhar a vida ou ganhar a vida para nós mesmo?
- d) Estamos interessados em acrescentar anos a nossa vida ou vida aos nossos anos?

Figura 17. Questões para se pensar. Adaptado de Parikh (1994)

Onde viver, não deve ser confundido com viver bem, de acordo com Sawaia (1995), tendo em vista que o tempo de viver é sempre um convite à vida, mesmo sendo ela sofrida. “É o momento da transformação das relações objetivas que aprisionam as emoções, a aprendizagem, a humanidade e onde a sensação de impotência se transforma em energia para lutar. Tempo de viver não é o desaparecimento da angústia, aliás nunca chega a isto. Trata-se de tornar possível a luta contra ela, para resolvê-la, e ir em direção a outra angústia”(Dejours apud Sawaia, 1995: 159).

Não podemos modificar diretamente as condições sociais e econômicas que nos influenciam e nos determinam, mas podemos nos transformar e limitar o **poder** de ação destas em nossas vidas, gerenciar nossas emoções e com isso diminuir os impactos das mudanças, numa redução da ansiedade e por conseguinte do estresse.

Precisamos descobrir e esta descoberta é individual, que após o tempo de morrer pode advir o tempo de nascer. Precisamos descobrir que nós não somos, nós estamos.

O trabalho define nossa identidade, afetividade e consciência, fazendo portanto parte de nossa constituição enquanto homens, pois desde o primeiro momento em que tentamos uma ação direcionada à modificação de algo ou algumas coisa estávamos exercendo uma atividade e portanto trabalho, mas ele não pode se transformar em nosso fim, em nosso sofrimento, deve representar uma maneira de alcançarmos uma condição digna .

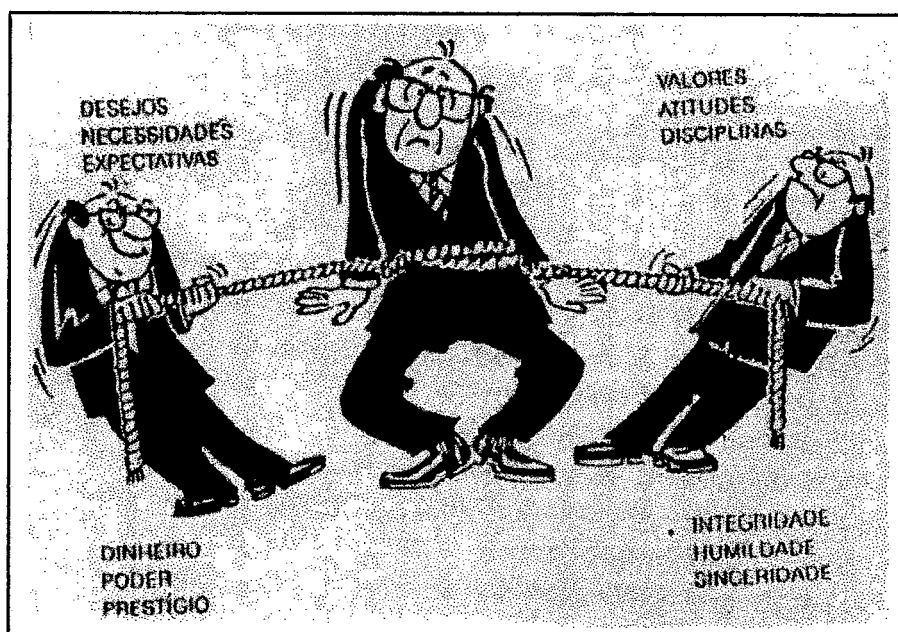


Figura 18. Conflitando com o self. Fonte: Parikh (1994)

Embora possa parecer aparentemente utópica, acredito que o caminho se dê pelo re-pensar, pelo re-orientar, que implica necessariamente por uma busca. Uma busca pelo ponto de mutação, pelo ponto de integração.

“Ao término de um período de decadência sobrevém o ponto de mutação. A luz poderosa que fora banida ressurgue. Há movimento, mas este não é gerado pela força... O movimento é natural, surge espontaneamente. Por essa razão, a transformação do antigo torna-se fácil. O velho é descartado, e o novo é introduzido. Ambas as medidas harmonizam com o tempo, não resultando daí, portanto nenhum dado” (I Ching apud Capra, 1982, s.p.).

4.4. RE-ORIENTAÇÃO UM CAMINHO PARA A MUDANÇA

“... que a cada sucessiva derrota à mutação final, e que o homem não é, mas procura ser, pretende ser, bracejando entre palavras e atos e alegria, salpicada de sangue e outras retóricas com o estar”
- J. Cortázar

Orientar significa mostrar, encaminhar, levar e auxiliar o indivíduo num caminho de escolhas. Re-orientar significa a partir de uma visão ampla do que se passou e das oportunidades presentes levar um sujeito a descoberta de novas possibilidades.

Em geral a re-orientação é necessária quando em determinado momento de crise a vida de um indivíduo ou de um grupo torna-se difícil sendo eminente o enfrentamento de

mudanças, normalmente não solicitadas, mas impingidas. Pode ocorrer frente a necessidade de seguir um novo caminho, de refazer uma escolha já feita.

É a restituição da identidade ao indivíduo através da promoção ou estabelecimento de uma nova imagem não conflitiva do sujeito com seu trabalho.

A re-orientação pode atuar junto ao re-orientado no sentido de modificar, fazer compreender, explicar ou prevenir dificuldades. Para isso é importante que o re-orientador tenha, segundo Bohoslavsky (1996: 45): a) uma visão compreensiva, ampla, dos problemas enfrentados pelo sujeito, sejam eles reais ou imaginários; b) estabelecer a causalidade entre os fenômenos; c) distinguir entre os problemas profissionais (vocacionais enquanto escolha) e os problemas de personalidade (encaminhando o sujeito para um profissional habilitado, psicólogo ou psiquiatra); d) acreditar que o sujeito não é senão aquilo que procura ser, portanto, plenamente modificável e passível de transformação.

“A pessoa que procura orientação (...) demonstra estar preocupada com sua pessoa, em relação ao futuro. Recorre a um orientador, buscando ajuda, o que indica que, nesse vínculo com o futuro está comprometendo o outro”(Op. cit.: 49)

Onde definir o futuro implica não somente no redefinir o que se é e o que não se deseja ser, mas analisar potenciais, limites, sonhos, necessidades e possibilidades destes, dentro de uma sociedade global, mais especificamente nas instituições de produção e na esfera social.

Penso que esta re-orientação possa ser realizada nas organizações com êxito pelo ergonomista, numa ação de prevenir e diminuir impactos, na prevenção de doenças do trabalhador em prol da saúde de toda uma sociedade. Num preparo contínuo deste trabalhador para o enfrentamento das novas relações de trabalho que estão e continuarão a surgir dentro das empresas e fora delas.

4.5. UM NOVO CAMPO DE ATUAÇÃO DO ERGONOMISTA

Montmollin (1990), um dos pais da ergonomia francesa, apregoa a existência de duas correntes: uma mais americanizada que considera a ergonomia como utilização das ciências para uma melhoria das condições de trabalho e portanto, uma ciência; e, a outra que a considera um estudo específico de trabalho humano com a finalidade de melhorá-lo.

Deixando as mesquinhas acadêmicas de lado, que nada contribuem para a construção do saber, mas que promovem bastante discórdia, não me cabe aqui julgar se ergonomia é ou não ciência, mas me ater ao seu objeto de estudo: as relações do homem com seu trabalho.

Neste sentido, a ergonomia é em síntese, em meu modo de compreender, a área do conhecimento, da epistemologia, que estuda a adaptação do trabalho ao homem, ou seja, como melhorar as condições de trabalho sejam elas físicas ou cognitivas, para haver um ganho em qualidade de vida para nossa espécie em seu ambiente de ação, na realização de sua tarefa, em sua condição de trabalho.

A Ergonomia surge, em 1949, numa tentativa de resgate do homem como ser em trabalho, não um ser apropriado pelo trabalho, procura substituir o significado que os gregos tinham de trabalho como dor, advindo de *Tripaliare*, que significa torturar com tripalium e *Ponos* esforço, pelo de *Ergon*, de integração do potencial humano.

Até bem pouco tempo atrás, a ergonomia no Brasil, que ainda não é uma profissão, era uma especialidade somente de engenheiros, desenhistas industriais e mais recentemente de designers devido ao caráter eminentemente físico das solicitações: redefinir uma bancada, verificar o grau de luminância adequado, etc... Atualmente, pela própria transformação do conhecimento e pela introdução de transdisciplinariedade nos currículos acadêmicos das pós-graduações brasileiras, cada vez mais profissionais da saúde e das ciências humanas, estão entrando neste mercado; no passado, seletivo e restrito.

Em princípio, o ergônomo era chamado nas empresas para “ajudar (...) a conceber uma máquina – instrumento, e a analisar a atividade dos operadores reais para modificar a organizar a relação de trabalho”(Montmollin, 1984: 13), visando aumento da produtividade, fazer uma análise pormenorizada da tarefa: as características antropométricas, os esforços musculares advindos do exercício da função, as características do meio-ambiente que influem no trabalho (temperatura, nível de luminosidade, vibrações, ruídos, etc...) e os ritmos circadianos (que regulam a atividade biológica do organismo humano).

A preocupação com os aspectos psicológicos da tarefa, do ambiente e da relação de trabalho, foi algo que surgiu bem posteriormente, através do ingresso de psicólogos, enfermeiros, médicos, sociólogos, historiadores, advogados e administradores. A ergonomia voltava-se finalmente através destes novos profissionais de forma direta também, para o homem social e cultural, substituindo aos poucos uma visão mecanicista¹⁴ por uma visão mais holística¹⁵. Não bastava mais em nosso tempo conhecer a máquina para adaptá-la ao homem, era preciso conhecer o homem em seus desejos, aspirações, sentimentos e necessidades para fazer uma mútua adequação.

4.5.1. Um caminho que se desvela

O isolamento dos trabalhadores, pela retomada de um neo-taylorismo, com o deslocamento de seus postos de trabalho para seus domicílios, faz com que este diminua cada vez mais o contato com outras pessoas, aumentando os sentimentos de inadequação social e de solidão existencial.

Para os que ficam, sobra uma jornada desumana, para os que saem um tempo ocioso difícil de ser ocupado. Neste contexto, perguntas começam a incomodar os mais perceptivos:

- Até que limites podemos modificar a jornada de trabalho sem que se altere significativamente o mundo como o conhecemos?
- Como estão as defesas destes corpos humanos agora inseridos em espaços livres ou contraditoriamente sem tempo nenhum para lazer, numa situação nunca antes vivida?
- Que posturas e ações estes indivíduos tomarão isoladamente ou organizadamente?
- Que opções sociais e políticas irão surgir como reflexo?

“O medo de perder o emprego relaciona-se diretamente à ansiedades básicas do ser humano, quais sejam, necessidades de segurança e estabelecimento de vínculo” (Favorato, 1997: 50).

Assim, embora as mudanças levem frequentemente ao desenvolvimento do nível de maturidade do sujeito, é necessário segundo Favorato (1997: 51) “que se forneça subsídios para que estas pessoas não descambem para excessiva competitividade, ansiedade, vazio existencial e persecutoriedade”. Mas quem será o responsável por esta mediação nas organizações, quem poderá re-orientar estes trabalhadores, tanto os que ficam, quanto os que saem, de maneira a induzi-los à processos de reflexão?

Acredito que o ergonomista possa dar conta desta empreitada. Não o ergonomista determinista, concentrado em discutir as firulas e diferenças entre a disciplina e a ciência. Não o ergonomista que crê que a ergonomia se restringe a ergonomia do espaço físico ou a ergonomia da percepção, mas aquele que vê na ergonomia uma extensão da sociedade, aquele que transcende a pura especialização, aquele que vai diretamente e simplesmente ao homem, um homem muitas vezes doente e necessitando de ajuda.

Não estou aqui defendendo a ruptura das hegemonias profissionais, pela introdução do ergonomista em campos antes somente dominados por especialistas. Não estou, também, abstraindo a necessidade de existência dos trabalhadores das áreas de exatas, saúde e da vida

(embora muitos ergonômos tenham hoje como graduação estas titulações). Objetivo sim, uma expansão consciente da área de atuação do ergonomista em nossa sociedade e extensão da ergonomia para o âmbito social.

Pois, creio que seja impossível hoje, mediante as condições de trabalho propostas por uma sociedade globalizada e de inúmeras mazelas sociais, que os ergonomistas fiquem fechados em salas, sem contato direto com outras pessoas, cegos aos impactos biopsicosociais das mudanças sejam elas quais forem sobre o trabalhador, seu objeto de estudo primordial. Faz-se necessário que este alie o seu conhecimento da produção, dos sistemas produtivos, da realização e descrição da tarefa prescrita e real a um conhecimento mais genérico das condições que estão a influenciar: o operário, o bancário, o auxiliar-administrativo, o gerente, etc...

Penso que o ergonomista possa ao fim deste milênio, agregar mais uma função a de re-orientador, não só junto a empresários, mas também junto aos trabalhadores, onde re-orientar signifique entre outras coisas, fazer o sujeito perceber a importância de se auto-conhecer, informar-lhe sobre possibilidades mercadológicas (o que pode ser feito), auxiliar e encaminhá-lo em suas re-escolhas profissionais e pessoais.

Percebo que junto ao aperfeiçoamento da identidade do ergonomista, tenha-se que ampliar conjuntamente a própria ergonomia, acrescentar-lhe um caráter mais dialético, mais humano.

Desenvolver uma ergonomia social implica, portanto, em pesquisar-se a compreensão da realidade em que vivemos como um todo, em seus múltiplos aspectos socio-culturais, econômicos e políticos. Um real dinâmico, que abarca tanto os processos de socialização na empresa – a evolução da condição social de empresários e trabalhadores, a cultura organizacional e contratos de trabalho, a representação social, a linguagem e o pensamento nas relações de trabalho, quanto o fazer alienado e o fazer consciente.

Esta vertente social deverá preocupar-se com a aprendizagem organizacional, os domínios pessoais, as mudanças de mentalidade, os diversos conceitos de qualidade de vida e de autonomia, etc... ; em buscar analisar os protótipos atuais e futuros de empresa e de homem sem conformismo, mas com comprometimento ético.

E este novo ergonomista, o social, viverá muito provavelmente entre o fogo cruzado simbolizado na apropriação de sua identidade e dos outros pelo mundo e a reapropriação do mundo por si mesmo, ao procurar através da pesquisa promover a ruptura da produção alienada (mesmo que parcialmente na prática ou somente na teoria) e o isolamento entre trabalhadores, empresários e a própria ergonomia.

Neste sentido reconfigurar a ergonomia significa modificar a sua imagem e a ação, de uma ergonomia manipulada que pouco faz para adaptar realmente o trabalho ao trabalhador, para uma mais determinada e coerente com seus princípios em prol do homem/pessoa, sem menosprezar a questão do capital.

Sei que esta não é uma função fácil, mas de acordo com Bridges e Rifkin, nenhuma função será fácil no século XXI. Elas estarão sempre se transformando no que diz respeito ao trabalho prescrito e o trabalho real, e a ergonomia e o ergonomista devem estar preparados e preparando as pessoas, para não serem pegos de surpresa.



CAPÍTULO V CONSIDERAÇÕES E RECOMENDAÇÕES

Este é o capítulo síntese da dissertação, expõe a análise final do tema pesquisado, bem como sugestões para possíveis trabalhos dentro desta linha de pesquisa.

“Se muitas são as coisas que digo nestas páginas, muitíssimas são aquelas que não digo simplesmente porque não tenho idéias precisas a seu respeito”

Humberto Eco (1998)

CAPÍTULO V

CONSIDERAÇÕES E RECOMENDAÇÕES

5.1. CONSIDERAÇÕES

O final é algo relativo, pode ser um ponto finito no espaço, uma chegada; mas também o começo de uma jornada infinita – uma eterna partida.

Acreditando que o conhecimento é a ponte entre o visível e o invisível, e que conclusões são apenas momentâneas, falei em homem, trabalho, consciência tecnologia e evolução. Poderia ter falado sobre compaixão, respeito, amor e não teria deixado de fazer ciência. O que é ciência senão a busca da verdade seja ela objetiva ou subjetiva. As diversas escolas do conhecimento a positivista, a fenomenológica, a utilitarista, a dialética comprovam o imenso interesse do homem em buscar respostas aos seus questionamentos. A ciência assim como a religião são construções do homem para o homem, ambas tem a necessidade de desvendar o desconhecido e em suas áreas ambas tem seu mérito.

Embora a ciência se coloque por vezes num discurso ideológico e a parte das questões éticas, defendida como o conhecimento racional e superior, diferenciado do conhecimento dito popular, e amparado por hipóteses, teses, teorias, leis, princípios (de identidade, não contradição, causalidade e determinismo), firmada através da observação, verificação, experimentação e comprovação. Ela também é, ou foi em algum momento idealista, sonhadora e intuitiva, possivelmente uma crença e, portanto, derivada de um conteúdo simbólico.

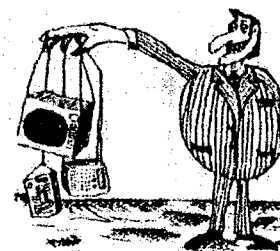
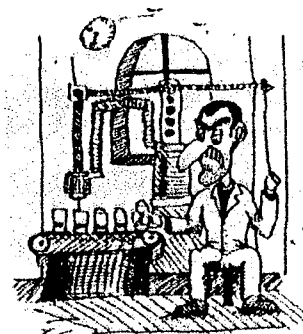


Figura 19. O dia a dia do homem em seus três tempos.

Talvez decorra desta ambigüidade, a insólita discussão se a filosofia é ou não ciência, se a psicologia, a história, a sociologia produzem ou não tecnologia, e se é válido investir em conhecimento abstrato, ao invés de dirigir todos os recursos para a ciência dita objetiva, concreta.

A figura 19, nos dá idéia dos imensos vazios experimentados pela humanidade ao longo dos séculos e a dificuldade enfrentada pelos nossos antepassados de manter mesmo com o advento do progresso uma base coletiva de participação, divisão e identificação social. A institucionalização do individualismo, a partir da construção de máquinas e a robotização dos sentimentos somados as atuais necessidades de um homem globalizado, capaz de virtualizar o universo, informar-se em milésimos de segundo dos acontecimentos do mundo, agravam um quadro que vem se configurando desde que abandonamos o modelo social das sociedades pré-históricas, de um homem solitário e descartável, estranho no seu próprio ninho.

Não é a transformação do meio-ambiente, o desenvolvimento tecnológico que nos diferencia das outras espécies, estudando a evolução do planeta pude verificar que a produção da técnica não é uma habilidade exclusiva do homem. Muitas espécies, as quais nem sequer consideramos, como as abelhas e os aracnídeos, desenvolvem intrincados processos de produção condicionados biologicamente, por exemplo, à fabricação e gerenciamento das colmeias e as complexas teias. O que nos faz mais ou menos racionais é, portanto, a qualidade deste processo que pode ser aperfeiçoada, aprendida e re-inventada; e, o uso que fazemos dela, o conjunto de crenças, valores e normas que norteiam as ações.

Nos constituímos como vimos no capítulo 2, numa das poucas espécies, senão a única, imersa no próprio processo criativo, manipulada por sua mais nobre criação – a cultura. Somos, pois, predadores no sentido irrestrito da palavra, inimigos naturais de nós mesmos. Defendemos nossa essência íntima ao mesmo tempo que externalizamos nossas pulsões de vida e morte, onde a pulsão de morte se traduz por uma agressividade dura, cruel e destruidora, de subjulgo, de dominação.

Criamos a propriedade e a medida que ‘evoluímos’, restringimos os limites do eu e desde que existimos, aspiramos o que é do outro. Onde a propriedade é o domínio em que exercemos nosso poder pessoal, ganho por vezes em combate e defendido contra nossos semelhantes, vitoriosamente salvaguardado. Que implica não somente do direito a uma posse, mas sim do soberano direito de dispor.

É este soberano direito de dispor a que estamos culturalmente condicionados, que nos leva a exploração ininterrupta de homens sobre homens e a alienação milenar deste fato.

Se nos for perguntado sobre a existência de escravos em nossos dias, diremos provavelmente que se estes existem eles habitam em alguma cidadela perdida no mapa mundi. Esquecemos de nos questionar, ao responder, não a idéia, mas o princípio da escravidão humana.

É bem verdade que hoje não somos no sentido literal da palavra propriedade de alguém, locados a um pedaço de chão como na Idade Média ou mesmo espólios de guerra como na Antigüidade. Mas os grilhões que nos prendem, embora invisíveis, são muito mais difíceis de serem rompidos e por conseguinte muito mais poderosos: a nossa consciência pouco reflexiva, ideologizada, massificada e alienada.

Nossas relações sociais e de trabalho se transformaram a medida que evoluímos, que adaptamos aos nossos esquemas cognitivos os novos conhecimentos de mundo. E toda evolução implica na consumação, num início e num fim. Onde toda vida implica numa morte, a juventude pressupõem a velhice e o crescimento a decrepitude. Este é o ciclo.

Demos vida e forma, como homens ao trabalho, definindo os empregos, as descrições de função. Limitamos estes a um espaço e um determinado tempo, e ao fim deste milênio destruímos as nossas criações, estabelecendo novas e cada vez mais diferenciadas formas de contrato de trabalho e entre elas terceirizações.

Sob o discurso da qualidade dos processos e por conseguinte da melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, formamos associações, cooperativas, grupos de pessoas reunidas com um mesmo fim: sobreviver através da flexibilização, competitividade e parcerias de gestão participativa, que ao invés de funcionarem como impulsionadores sociais, descongestionando o mercado informal e aquecendo a economia, foram transformadas em fraudes, mascarando um sistema ideológico não interessado em diminuir as mazelas sociais, mas perpetuar a soberania dos que já retém o monopólio dos recursos e meios de produção. É o animal predador agindo na proteção de seu território e contra seus semelhantes.

Determinados em alguns momentos por um instinto biológico diferentemente de outras espécies somos capazes de transcendê-lo, temos a capacidade de escolher, de criar, não somos obrigados a matar, como outros carnívoros, para sobreviver, embora o façamos por vezes, temos o maior presente que poderíamos dar a nós mesmos, a cultura, ela é ao mesmo tempo nossa maior dádiva e nossa eterna maldição. Através dela podemos nos transformar, num vir-a-ser constante – não existem desculpas.

Esqueçamos pois, ou melhor, readequemos o princípio popular que devemos ganhar o pão com o suor de nosso rosto ou mesmo que o trabalho dignifica o homem. Lembremo-nos de Hércules, personagem mítico grego, que embora tenha se tornado imortal pelo cumprimento de dez trabalhos, que no decorrer de sua jornada se transformaram em doze¹⁶, só

assim o fez por ter conseguido antes e no decorrer do cumprimento destas tarefas descobrir seus limites, seu eu, sua sabedoria interior. Por ser o único mortal a ter enfrentado todos os medos e malefícios espalhados por Epimeteu (que significa aquele pensa depois) ao abrir a caixa de Pandora: a dor, a cobiça, a inveja, o desespero, a vaidade, a preguiça, o medo, a infelicidade, a traição, o orgulho, a ira. Por reconhecer e respeitar o diferente, a coragem e a força, por usar a astúcia e a inteligência não somente em benefício próprio mas em prol de toda a humanidade.

A escolha de representar os trabalhos de Hércules em cada início de capítulo desta dissertação é para que nos lembremos que, a divindade está em nós mesmos, embora não a percebamos. Que as respostas que procuramos, estão contidas no universo, embora não as possamos ver. E que embora nossas ações possam destruir, podemos com as mesmas, criar e re-criar, e nos redirmos. O passado não mais pode ser vivenciado e por isso não pode ser transformado, só o presente é uma porta sempre aberta e passível de ser re-escolhida.

Somos resultado de nossas escolhas e é nossa a responsabilidade sobre as consequências que delas advém, de mais ninguém. Como pesquisadores produzimos conhecimento compulsivamente, pois isto é o que determina o mercado. Poucas vezes nos perguntamos sobre a aplicabilidade final de nossas pesquisas. Criar pelo momento glorioso da criação é um ato irresponsável, não reflexivo e que portanto não conjuga uma mudança na consciência. Estamos no século da razão, da luz, da sapiência, pela ciência, e isto por si só nos trás a responsabilidade mais do que em outras gerações do passado de promover um progresso consciente, direcionado aos fins, ético e de respeito a vida. Um progresso que seja privilégio de muitos e não de poucos, que seja estendido a todos independente de classe social, de cor, de credo e idade.

Este é um compromisso que mais do que social é de resgate da compaixão perdida, da solidariedade inexistente, de uma ética da vida, uma eco-ética.

E ser ético é em muitos casos um risco, mas acredito que seja arriscando a vida, que obtemos enfim a tão sonhada liberdade, pois somente no experimentar, no vivenciar que nos tornamos conscientes de quem somos e do que poderemos ser, a medida que nos comprometemos com o *ser de luz* que existe em cada um de nós.

Falando de compromisso político e de Brasil, não bastam mais “slogans” do tipo avança Brasil, o Brasil tem rumo, o Brasil é o país do futuro. Não bastam programas de fachada como o PGRM (Programas de Renda Mínima para a Criança) ou o Toda Criança na Escola, se os orçamentos em educação e saúde acabam sendo sempre a última prioridade dos governantes. Não basta no contexto mundial criar-se novas formas de contrato de trabalho, se estas não conduzirem a uma conseqüente re-estruturação da mentalidade de empresários e

trabalhadores. O mercado precisa de consumidores para seus produtos. Os consumidores potenciais precisam de dinheiro para adquirí-los. E a moeda ou advém de uma relação de trabalho ou por apropriação indevida (roubo, assalto, etc.). Esta é sem dúvida uma relação de dependência, simbiótica. A sobrevivência de um se dá pela vida do outro.

Num mundo em que a qualidade do contato é cada vez menor, onde a vivacidade e espontaneidade não são valores prioritários. Vejo insurgir cada vez mais estereótipias, confusão, desconexão e outros distúrbios, que ao se tornarem crônicos, cristalizam-se e passam a ser naturalizados.

Por isso, cada vez mais, a falsa ética do utilitarismo permeia as relações, pessoas são objetos, coisas, são propriedade, numa relação eu/isso ao invés do eu/tu. A experiência que deveria ocorrer na fronteira entre o organismo e seu meio de forma saudável, ou seja, num equilíbrio adequado entre o individual e o coletivo, o eu e os outros, cada vez mais se dá pela extensão do meio-ambiente sobre o sujeito, num esmagamento do ego. O indivíduo torna-se incapaz, ou é colocado pela própria sociedade como incapacitado de atuar autonomamente em relação ao social, nos tornamos, em nosso próprio meio, desajustados.

Ao mesmo tempo a formação de blocos doentios dentro da sociedade, formados por sujeitos sem perspectivas, sem identidade e sem trabalho, ameaçam a própria liberdade individual. A violência, os assaltos, os sequestros, os homicídios, os estupros e os suicídios são um reflexo desta situação. Mas não são somente os marginalizados, os excluídos economicamente que adoecem, estes são sem dúvida os mais vinculados pela imprensa, os empresários inescrupulosos e os Estados totalitários estão da mesma forma doentes e são hoje os principais disseminadores deste mal que corroí a humanidade; o desrespeito à vida e à condição humana. Poucos são hoje, os que se destacam pela solidariedade, pelo discernimento, pela boa vontade, pela compreensão, ou seja, pela saúde física e mental.

Neste sentido embora limitado em suas atribuições, é que surge ao meu ver o ergonomista do século XXI. Não só como agente de transformação, mas como promovedor de discussão e de reflexão – um re-orientador organizacional em tempos de crise. Pois, este será o tempo de fazer andar a palavra. De ouvir os sinais que são enviados ao mundo, de ter claras as intenções para poder-se remover as barreiras que nos separam das ações decisivas. Este será um tempo de integração ou de desestruturação geral, cabe-nos escolher.

4.5.2 RECOMENDAÇÕES

Somente ao finalizar este estudo, consegui perceber a real dimensão das limitações deste trabalho e, por conseguinte, as imensas lacunas que deixei, bem como os extensos campos ainda inexplorados de pesquisa.

Até o momento as preocupações que motivaram os ergonomistas, em sua maioria se restringiram basicamente a enfoques na produção da técnica, poucos foram os que buscaram em suas investigações a produção do conhecimento, visualizando seu processo de reflexão, consciência e identidade.

Para cada capítulo finalizado desta dissertação, existem, mil outras possibilidades a se desvelar. Neste sentido, muita pesquisa deverá ser feita, ainda, para que realmente possamos compreender, os impactos do desenvolvimento tecnológico no homem, o fim dos empregos, a violência e o desemprego .

Os resultados do presente estudo sugerem algumas recomendações para possíveis trabalhos neste campo de investigação:

- Ampliar a análise dos impactos do desenvolvimento tecnológico no comportamento humano.
- Aprofundar a reflexão sobre tecnologia e fim dos empregos.
- Estender a pesquisa histórica sobre a influência da técnica nas relações de trabalho e nos diferentes tempos, para outras culturas.
- Especificar as possibilidades de atuação do ergonomista frente às novas relações de trabalho.
- Realizar estudos na prática, no cotidiano profissional, da necessidade do ergonomista exercer o papel de re-orientador nas relações entre empresários e trabalhadores.
- Elaborar instrumentos quanti-qualitativos para avaliar ganhos e perdas, econômicas e humanas, de empresários e trabalhadores com o uso das atuais políticas de terceirização das atividades.
- Desenvolver estudo comparativo entre o modelo de gestão cooperativista e o tradicional.

BIBLIOGRAFIA

Livros e Manuais Nacionais

- ALENCAR, F., CARPI L., RIBEIRO M.V. *História da Sociedade Brasileira*. Ed. Ao Livro Técnico, Rio de Janeiro, 1981.
- ALBRECHT, Karl. *O Gerente e o Estresse - Faça o Estresse Trabalhar para Você*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1990.
- ALVES, Rubens. *Conversas com quem gosta de ensinar*. São Paulo: Ars Poética, 1995.
- ANDRADE, C. D. Igual e desigual. In: *A paixão medida*. Rio de Janeiro: José Olímpio, 1980, p. 59.
- BARBOSA, Leila Maria A., MANGABEIRA, Vilma C., *A Incrível História dos Homens e suas Relações Sociais*. Petrópolis: Vozes, 1985.
- BEUTHIEN, Volker. Assembléia de Representantes de Cooperativas. In: *Estudos de Pesquisa Cooperativista*. Conferências. v.1. Brasília: OCB, 1995.
- BOCK, A.M.B et all. Instituições, grupos sociais, socialização e identidade. In: *Psicologias*. 7 ed., São Paulo: Saraiva, 1995.
- BOHOSLAVSKY, Rodolfo. *Orientação Vocacional*. São Paulo: Martins Fontes, 1996.
- BOOG, Gustavo C., *Manual de Treinamento e Desenvolvimento*. São Paulo: Makron, 1994.
- BRASIL. Constituição (1988). In: *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado Federal, Centro Gráfico, 1988. xvi, 292 p.
- BRAUDEL, Fernand, O Tempo do Mundo. In: *Civilização Material, Economia e Capitalismo Séculos XV-XVIII*. Vol. 3. São Paulo: Martins Fontes, 1996.
- BRAUDEL, Fernand, Os Jogos das Trocas. In: *Civilização Material, Economia e Capitalismo Séculos XV-XVIII*. Vol. 2. São Paulo: Martins Fontes, 1996.
- BRIDGES, W., *Job Shift: um Mundo sem Empregos*. São Paulo: MB Books, 1995.
- BRUNO, Lúcia. *O que é Autonomia Operária*. (Coleção Primeiros Passos). 3ª ed. São Paulo: Brasiliense, 1990.
- CAPRA, Fritjot, *O Ponto de Mutação*, Editora Cultrix, 20ª Edição, São Paulo, 1997.
- CARDELLA, Beatriz. *O Amor na Relação Terapêutica*. São Paulo: Summus, 1994.
- CHANLAT, Jean-François. *O indivíduo na Organização: Dimensões Esquecidas*. São Paulo: Atlas, 1993.
- CHAUI, M. (1980). *O que é ideologia*. 38 ed. São Paulo: Brasiliense, 1994.
- CHESNEAUX, Jean. *Modernidade e Mundo*. Petrópolis: Vozes, 1995.
- CHIAVENATO, Idalberto. *Teoria Geral da Administração*. São Paulo: Mkron Books do Brasil, 1998.
- CIAMPA, A.C. *A estória de Severino e a história de Severina*. São Paulo: Brasiliense, 1992.
- COHN, Amélia, MARSIGLIA, Regina G. Processo e Organização do Trabalho. In: *Uma cosmovisão: a vida, o homem, o trabalho* p. 56-75.
- DEJOURS, Christophe. *A Loucura do Trabalho*. São Paulo: Cortez, 1991.
- DEJOURS, Christophe, ABDOUCHELI, Elisabeth, JAYET, Cristian., *Psicodinâmica do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 1994.
- DINIZ, Eli., MINELLA, Ary., et all. *Empresários & Modernização econômica: Brasil anos 90*. Florianópolis: Editora UFSC, 1993.
- ECO, Humberto. *Kant e o Ornitorrinco*. Rio de Janeiro: Record, 1998.
- FOUCAULT, Michel. *Microfísico do Poder*. São Paulo: Graal, 1993.
- FOUCAULT, Michel. *As Palavras e as Coisas*. São Paulo: Martins Fontes, 1995.

- FACCHINI, Luiz Augusto. Por que a Doença? A Inferência Causal e os Marcos Teóricos de Análise. In: *Uma cosmovisão: a vida, o homem, o trabalho*. p. 33-55.
- FRANCO, Simon., *Criando o Próprio Futuro: o Mercado de Trabalho na era Competitiva*. São Paulo: Ática, 1997.
- FROMM, Erich, *A Revolução da Esperança*, Editora Zahar, Rio de Janeiro, 1968.
- FLEURY, Afonso., FLEURY, Maria Tereza., *Aprendizagem e Inovação Organizacional*. São Paulo: Atlas, 1995.
- FOUREZ, Gérard. *A Construção das Ciências*. São Paulo: Unesp, 1995.
- FRIDMANN, Georges., Tendências de Hoje, Perspectivas de Amanhã. In: NAVILLE, Pierre (Org.). *Tratado de Sociologia do Trabalho*. v. 2. São Paulo: Cultrix, 1973.
- FUKUYAMA, Francis. *O fim da História e o Último Homem*. Rio de Janeiro: Roxo, 1992.
- GALBRAITH, John Kenneth, *A Era da Incerteza*, Editora Pioneira, São Paulo, 1982.
- GILDER, George, *A Vida após a Televisão, Vencendo na Revolução Digital*. Rio de Janeiro: Ediouro, 1990.
- GIDDENS, Anthony, *A Transformação da Intimidade*. São Paulo: UNESP, 1993.
- GUATTARI, Felix. *As Três Ecologias*. São Paulo: Papiros, 1990, 56 p.
- HANDY, Charles. Encontrando Sentido na Incerteza. In: *Repensando Princípios*. São Paulo: Mbkron Books, s.a.
- HARDMAN, Foot., LEONARDI, Victor., *História da Indústria e do Trabalho (das origens aos anos 20)*. São Paulo: Ática, 1991.
- HEGEL, Georg Wilhelm Friedrich. *A razão na história: uma introdução geral à filosofia da história*. São Paulo: Moraes, 1990.
- HELLER, Agnes, *O cotidiano e a história*. São Paulo: Summus, 1990.
- HELOANI, José Roberto. *Organização do Trabalho e Administração*. São Paulo: Cortez, 1994.
- HYCNER, Richard. *De Pessoa a Pessoa: Psicoterapia Dialógica*. São Paulo: Summus, 1995
- HOLLANDA, Sérgio Buarque de., *História da Civilização*. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1990.
- IANNI, Octavio, *A Sociedade Global*. São Paulo: Civilização Brasileira, 1996.
- IIDA, Itiro. *Ergonomia. Projeto e Produção*. São Paulo: Edgard Blücher. 2 ed., 1990.
- JÄGER, Wilhelm. AS Cooperativas Brasileiras sob o Enfoque da Moderna Teoria da Cooperação. In: . In: *Estudos de Pesquisa Cooperativista*. Conferências. v.3. Brasília: OCB, 1995.
- JUNG, C. G. *O homem e seus símbolos*. RJ: Nova Fronteira, 1964.
- KUGELMASS, Joel, *Teletrabalho, Novas Oportunidades para o Trabalho Flexível*, Atlas, São Paulo, 1996.
- LEIRIA, J., SARATT, N., *Terceirização: uma Alternativa de Flexibilidade Empresarial*. São Paulo: Gente, 1996.
- LÉVI-STRAUSS, Claud. *O Olhar Distanciado*. Lisboa: Edições 70, 1986.
- LIEVEGOED, Bernard., *Fases da Vida*. São Paulo: Antroposófica Editora, 1994.
- MARQUES, Adhemar, et all., *Nova história*. Belo Horizonte: Lê Editora, 1980.
- MARTIN, Hans-Peter, SCHUMANN, Harald. *A Armadilha da Globalização*. São Paulo: Globo, 1996.
- MONTMOLIN, Maurice., *Ergonomia*. Lisboa: Instituto Piaget, 1990.
- MORIN, Edgar, *O Paradigma Perdido: a Condição Humana*. Lisboa: Europa-América, 1991.
- MOSCOVICI, Fela. *Renascença Organizacional*. 3ª ed. R.J.: José Olympio, 1993.
- MUNARI, Bruno. *As Coisas Nascem das Coisas*. São Paulo: Martins fontes, 1998.
- PARSON., LEBRUN, *O Poder*. São Paulo: Ediouro, 1994.
- PASTORE, José. *O Desemprego tem Cura*. São Paulo: Makron Books, 1998.
- PESSOA, Fernando. *Poesias*. São Paulo: L&PM Pocket, 1996.
- PHILIPS, Neil. *Livro Ilustrado de Mitos*. São Paulo: Livraria Civvilização, 1995.

- PINHO, Diva Benevides., *O Pensamento Cooperativo e o Cooperativismo Brasileiro*. Brasília: CNPq, 1982 (Manual de Cooperativismo, v.1.)
- QUEIROZ, Carlos Alberto R. S., *Manual de terceirização*. São Paulo: STS, 1998.
- RAIFFEISEN, F. W., *Diretrizes para Cooperativas*. Brasília: OCB, 1995.
- REALE, Giovanni, ANTISERI, Dario. *História da Filosofia*. São Paulo: Paulus, 1990.
- RICCIARDI, L., *Cooperativismo: uma Solução para os Problemas Atuais*. Vitória: OCEES, 1996.
- RIFKIN, Jeremy, *O fim dos Empregos*, Editora Makron Books, São Paulo, 1996
- RIGOTTO, Raquel Maria. O homem e o trabalho. In: *Uma cosmovisão: a vida, o homem, o trabalho*. p. 23-32¹⁷.
- RUFIN, Jean-Chioristophe, *O Império e os Novos Bárbaros*. São Paulo: Record, 1996. 1996.
- SARATT, Newton, MORAES, Rogério P., *Cooperativas de Trabalho: um Diferencial Inteligente*. Porto Alegre: Ipsi Litteris, 1997.
- SAWAIA, Bader. Dimensão Ético Afetiva do Adoecer da Classe Trabalhadora. In: LANE, Silvia. *Novas Veredas em Psicologia Social*. São Paulo: Brasiliense, 1995.
- SCHWAB, Gustav. *As Mais Belas Histórias da Antigüidade Clássica*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1997.
- SPENGLER, Oswald, *O Homem e a Técnica*. Lisboa: Guimarães & C. A. Editores, 1980.
- TOBEM, Bob, WOLF, Fred Alan, *Espaço, Tempo e Além*. São Paulo: Cultrix, 1982.
- WEIL, Pierre, D'AMBROSIO, Ubiratan, CREMA, Roberto., *Rumo à Nova Interdisciplinariedade: Sistemas Abertos de Conhecimento*. São Paulo: Summos, 1993.

Livros em língua estrangeira

- CERRONI, Umberto. *Técnica y Libertad*. Barcelona: Fontanella, 1993.
- ELLUL, Jacques. *La Technique ou l'enjeu du Siècle*. Paris: A Colin, 1982.
- FRIDMANN, Georges., *Les Technocrates et la Civilization Technicienne*. In: *Industrialization et Technicienne*. Paris: A Colin, 1990.
- GAUDIER, Maryse. *Nuevo paradigma industrial y participacion de los trabajadores en la gestion de las empresas*, jul/1988.
- HEGEL, G. W. F., *The Phenomenology of Mind*. Nova York: Harper and Row, 1967.
- MORIN, E., *Introcuction à la pensée complexe*. Paris: ESF, 1994.
- OIT. *Participacion de los trabajadores en las decisiones de la empresa*. Suíça: Organización Internacional del Trabajo, 1981. 81 p.
- WOLF, Eric. *Europe and the People without History*. Berkeley: University of California Press, 1982.

Livro de Metodologia Científica

- ECO, Humberto, *Como Fazer uma Tese*. 14^a ed. São Paulo: Perspectivas, 1998.

Artigos e publicações em jornais e revistas nacionais e de língua estrangeira

- ALENCASTRO *Luiz Felipe de*, historiador e pesquisador do Centro Brasileiro de Análise e Planejamento Cebrap, em entrevista ao jornal Folha de São Paulo, de 13.10.96.

- ASSA, Rosemary F., SANTOS, Maria da Glória M., Trabalho: fonte de progresso do município. In: *Estudos Sociais: Educação e Desenvolvimento do Senso Crítico*. v. 2. São Paulo: FTD – FAE/MEC, 1996.
- AZEVEDO, Marta R., As Pessoas Trabalham. In: *Viva Vida – Estudos Sociais* (2ª série). São Paulo: FTD – FAE/MEC, 1996.
- BELLECOMBE, L., La participation des travailleurs à la gestion des entreprises en France. In: *Série Recherche*. Genève: Institute International d'Études sociales. n° 28, 1977.
- CASTRO, Claudio de Moura. As habilidades básicas no contexto do trabalho. In: *Escola & Vídeo*. Rio de Janeiro. n. 10, 1994.
- CURADO, José Alberto da Silva. As Novas Tecnologias e o seu Impacto na Saúde Mental. In: *Revista de Saúde Ocupacional, Segurança e Meio Ambiente*, Ano XXVIII, julho/agosto, 1993 p. 8-13.
- DIÁRIO CATARINENSE. Máquinas versus Humanos. In: *Diário Catarinense*. Ano XI – n° 4035, 01/05/1997, p. 34. (a)
- DIÁRIO CATARINENSE. Trabalho e Emprego. In: *Diário Catarinense*. Ano XI – n° 4035, 01/05/1997, p. 2. (b)
- FAVARATO, Maria Lucia., Emprego × Profissão. In: *Revista SOS*. São Paulo: Associação para Prevenção de Acidentes, 1997.
- FREITAS, Perci de., BARBOSA, Ilse., Gestão Participativa, um novo Caminho. In: FONSECA, José Luiz (Org.), *Livros de Ensaio: Idéias em Jogo (Ergonomia e Gestão Participativa)*, 1998. p.5-18.
- ISTO É. Um Sábio na Contramão. In: *Isto É*. 23 de dezembro de 1998, n° 1525, p. 88-90.
- ISTO É. Cartão de Natal da FORD. In: *Isto É*. 30 de dezembro de 1998, n° 1526, p. 68-69.
- KILIMNIK, Zélia M., *Trabalhar em Tempos de "Fim dos Empregos"*. In: *Psicologia e Profissão*. Brasília: Conselho Federal de Psicologia, 1998. Ano 18, n° 2.
- LAUTENSCHLÄGER, B. L., *A Evolução do Trabalho: Implementação da Gestão Participativa*. UFSC – PPGE. Disciplina Ergonomia e Gestão Participativa, 1997.
- LOBO, Luiz. O Choque do Futuro e a Educação. In: *Escola & Vídeo*. Rio de Janeiro. n. 08, 1994.
- MAGAJEWSKI, Flávio Ricardo Liberali., Democratização da Gestão, Relações de Produção e sociedade: o caso da Cooperativa de Trabalho Médico (UNIMED) Florianópolis – SC. In: FONSECA, José Luiz (Org.), *Livros de Ensaio: Idéias em Jogo (Ergonomia e Gestão Participativa)*, 1998. p. 19-32.
- MARCUSE, Herbert. Some Implications of Modern Technology. In: *Studies in Philosophy and Social Science*. Vv. IX, n° 3. New York: Institute of Social Researsc, 1941.
- MARTINS, Caroline, DUARTE, Maria de Fátima. A Influência da Música na Atividade Física. In: *Revista Brasileira de Atividade Física e Saúde*. v. 2, n° 4, 1997. p. 5-16.
- OLIVEIRA, Fabiano Pires de., REYNALDO, Gilson Rocha., Organizações do Trabalho no Terceiro Milênio – Paradigmas e Conjunturas. In: FONSECA, José Luiz (Coord.), *Livros de Ensaio: Idéias em Jogo (Ergonomia e Gestão Participativa)*, 1998. p.33-37.
- REVISTA VEJA. A Revolução que Liquidou o Emprego: como manter ou conseguir trabalho num mundo cada vez mais exigente e competitivo. In: *Veja*. Outubro. São Paulo: Abril Cultural, 1994.
- ROESCH, Sylvia Maria Azevedo, ANTUNES, Elaine Di Diego., Gestão da Qualidade Total: Liderança Top-Dow versus Gerenciamento Participativo. In: *Revista de Administração*. São Paulo. V.30, n° 3, p. 38-49, julho/setembro, 1995.
- SANTOS, Agenor José dos., *O Futuro do Emprego. O Trabalho e seus Impactos*. Florianópolis: UFSC/PPGEP, 1998 (Artigo apresentado a disciplina Aspectos Psicológicos do Trabalho).
- SANTOS, Michelle Steiner dos, et all. *Qualidade Devida: qualidade a ser restituída*. Florianópolis: UFSC/PPGEP, 1998a (Artigo apresentado a disciplina Aspectos Psicológicos do Trabalho),

SANTOS, Michelle Steiner dos, GRÜNEWALD, Virginia. Qualidade de vida de mulheres trabalhadoras. In: *Anais I Congresso Internacional de Naturologia*. Florianópolis, 1998b.

Dissertações, Teses e Relatórios

FIALHO, Francisco Antonio Pereira. Modelagem Computacional com base na Epistemologia Genética de Jean Piaget. *Tese de Doutorado*. Pós-Graduação em Engenharia de Produção da UFSC. Florianópolis. 1994.

GRÜNEWALD, Virginia. Roteiros de Entrevista. In: *Relatório de Estágio em Psicologia Organizacional*. UFSC. Florianópolis. 1980.

GRÜNEWALD, Virginia. Considerações sobre ergonomia e terceira idade. *Dissertação de Mestrado* da Pós-Graduação em Engenharia de Produção da UFSC. Florianópolis. 1997.

SAWAIA, Bader. A Construção da Consciência no Trabalho de Construção da Existência. *Tese de Doutorado em Psicologia Social*. São Paulo: PUC, 1987.

SANTOS, Michelle Steiner dos. Psicologia Escolar: relações de poder. In: *Relatório de Estágio PSICOLOGIA/UFSC*, 1996.

SANTOS, Michelle Steiner dos., GRÜNEWALD, Virginia. *Diagnóstico Organizacional COOPERTRABALHO*. Sul do Brasil, 1998.

SOUZA, Maria de Lourdes Freitas de. O Homem Sujeito: Educação para a Maturidade. *Dissertação de Mestrado* do Centro de Educação da UFSC. Florianópolis/1995.

Anuários

ANUÁRIO DOS TRABALHADORES. *DIEESE* São Paulo: DIEESE. 3ª edição, 1994.

ANEXOS
INSTRUMENTOS UTILIZADOS
NO ESTUDO DE CASO

Foram utilizados neste estudo:

- Entrevistas abertas e semi-estruturadas específicas para cada segmento da cooperativa. O roteiro foi criado por **Virgínia Grünwald** em 1980 para instituições asilares e adaptado em 1998 para organizações cooperativistas.
- Escala de motivação de Martins (1997) adaptada para avaliar o grau de satisfação do cooperado frente a cooperativa.

ANEXO I

ROTEIRO PARA ENTREVISTA COM COOPERADOS

NOME:

Data de Nascimento:

Idade:

Sexo:

Estado civil:

Grau de escolaridade:

Ocupação Profissional:

Número de horas semanais:

Local de trabalho:

Tempo de Cooperativa:

QUANTO A ORGANIZAÇÃO

- 1- História e evolução da Instituição [até que ponto o objetivo foi alcançado?]
- 2- Período em que se encontra.
- 3- Perspectivas futuras.
- 4- Relacionamento
 - com a equipe
 - com o local de trabalho
 - com a cooperativa
- 5- Principais atividades desenvolvidas pela Coopertrabalho
- 6- Modificações de rotinas.
- 7- Processo de decisão
 - geral
 - dia a dia
 - peso da sua opinião [influência das queixas]
 - peso da opinião da concessionária
 - peso da opinião dos cooperativa [influência das queixas]
- 8- Planejamento da sua atividade (formal, pouco formal ou informal)
- 9- Estabelecimento de objetivos - Obstáculos a seu trabalho
- 10- Avaliação de objetivos
- 11- Modificações dos objetivos
 - ocorrência de debates
- 12- Controle e acompanhamento

QUANTO A FUNÇÃO

1. Qual é sua função?
2. Qual a importância do papel que você desempenha?
3. Qual o resultado de seus atos. — o produto? (auto estima em relação a competência)
4. Qual o espaço que você tem para crescer?
5. O que está faltando para o seu crescimento?
6. Quais as principais dificuldades para cumprir sua função?
7. No que e como poderia melhorar profissionalmente?
8. Diferenças [função e tratamento] entre os empregados da concessionária e cooperados.

QUANTO AO PROCESSO BÁSICO

1. Objetivo do processo de atendimento aos cooperados
2. Pontos fortes e fracos da cooperativa.
3. Rotinas para o atendimento
4. Regulamento interno (existe? Tem conhecimento dele?)
5. Emergências (como são tratadas?)
6. Reivindicações dos cooperados

QUANTO AO INGRESSO DOS COOPERADOS

1. Como chegam à cooperativa
2. Nível de entendimento do que é a cooperativa
3. Por que buscam a cooperativa
4. Tipo de seleção
5. Triagem
 - padrões estabelecidos
 - exceções
6. Critérios sobre sua distribuição nos postos de trabalho
 - modificações ocorridas nos critérios
7. O que poderia ser melhorado.
8. O que está bom

QUANTO A MANUTENÇÃO DE COOPERADOS

[atividades que visam a adaptação e fixação dos cooperados na Instituição]

1. Incentivos
2. Existência de política salarial
3. Adaptação dos cooperados à sua situação
 - fornecimento de explicações
 - reuniões

QUANTO A FORMULAÇÃO DOUTRINAL

1. Função das cooperativas

ESPAÇO ABERTO

Sugestões.

Tratamento dos cooperados pela Coopertrabalho — quem e como.

ROTEIRO PARA ENTREVISTA COM GERENTES

NOME:

Ocupação Profissional:

Local de trabalho:

QUANTO A ORGANIZAÇÃO

- 1- História e evolução da Cooperativa
- 2- Período em que se encontra.
- 3- Perspectivas futuras.
- 4- Formação de equipes de trabalho da cooperativa
- 5- Qualidade do serviço prestado
 - o que poderia ser melhorado
 - o que está bom
- 6- Relacionamento
 - com a equipe
 - com a cooperativa
- 7- Principais atividades desenvolvidas.
- 8- Reformulações de rotinas.
- 9- Processo de decisão
 - geral
 - dia a dia
 - peso da sua opinião
 - peso da opinião dos cooperados
- 10- Planejamento da atividade da equipe (formal; pouco formal ou informal)
- 11- Estabelecimento de metas - Obstáculos ao trabalho
- 12- Controle e acompanhamento
- 13- Avaliação de metas
- 14- Modificações

QUANTO A FORMULAÇÃO DOUTRINAL

1. Função das cooperativas

ESPAÇO ABERTO

ROTEIRO PARA ENTREVISTA COM CONCESSIONÁRIAS

NOME:

Ocupação Profissional:

Local de trabalho:

QUANTO A ORGANIZAÇÃO

- 1- História e evolução da Cooperativa
- 2- Período em que se encontra.
- 3- Perspectivas futuras.
- 4- Formação de equipes de trabalho da cooperativa
- 5- Qualidade do serviço prestado
 - o que poderia ser melhorado
 - o que está bom
- 6- Relacionamento
 - com a equipe
 - com a cooperativa
- 7- Principais atividades desenvolvidas.
- 8- Reformulações de rotinas.
- 9- Processo de decisão
 - geral
 - dia a dia
 - peso da opinião dos cooperados
- 10- Planejamento da atividade da equipe (formal, pouco formal ou informal)
- 11- Estabelecimento de metas - Obstáculos ao trabalho
- 12- Controle e acompanhamento
- 13- Avaliação de metas
- 14- Principais dificuldades encontradas no contrato com a cooperativa
- 15- O que poderia ser melhorado
- 16- Qual a relação de hierarquia concessionária / cooperados.
- 17- Diferenças [função e tratamento] entre os empregados da concessionária e cooperados.

QUANTO A FORMULAÇÃO DOUTRINAL

1. Função das cooperativas
2. Porque a opção pela cooperativa

ESPAÇO ABERTO

ROTEIRO PARA ENTREVISTA COM CONSULTORES

NOME:

Área de Consultoria:

QUANTO A ORGANIZAÇÃO

- 1- Como percebe a história e evolução da cooperativa
- 2- Período em que se encontra.
- 3- Perspectivas futuras.
- 4- Conhecimento da qualidade do serviço prestado pela cooperativa
 - o que poderia ser melhorado [de que forma?]
 - o que está bom
- 5- Como percebe o Relacionamento
 - com o cliente
 - com os cooperados
 - com os consultores
- 6- Percepção sobre o Processo de decisão por parte da diretoria.
 - Com ou sem planejamento
 - Peso da opinião dos cooperados
- 7- Obstáculos ao trabalho
- 8- Como se dá a Avaliação de metas
- 9- Principais dificuldades encontradas no contato com a cooperativa
- 10- Opinião sobre a possibilidade de uma reunião com a diretoria e todos os consultores a cada 60 dias.

ESPAÇO ABERTO e SUGESTÕES

ROTEIRO PARA ENTREVISTA COM EQUIPE ADMINISTRATIVA

NOME:

Data Nasc.:

Ocupação Profissional:

Número de horas semanais:

Tempo de Entidade:

QUANTO A ORGANIZAÇÃO

- 1- História e evolução da instituição [até que ponto o objetivo foi alcançado?].
- 2- Período em que se encontra.
- 3- Perspectivas futuras.
- 4- Relacionamento dos colegas da equipe administrativa ao longo do tempo.
- 5- Relacionamento dos cooperados ao longo do tempo em relação à cooperativa. [Dóceis, rebelde, etc.]
- 6- Estrutura da Instituição (seus setores)
- 7- Qual o nível de autonomia da administração.
- 8- Principais atividades desenvolvidas pela cooperativa.
- 9- Quem faz e quem aprova o(s) orçamento(s) da cooperativa.
- 10- Onde é aplicado o dinheiro da cooperativa, é decidido pela diretoria ou é discutido e aprovado em assembléia com os cooperados?
- 11- Quem pode ser cooperado?
- 12- Como é feito o contrato e o pagamento dos cooperados.?
- 13- Como se dá o afastamento de um cooperado.? (demissão ou saída voluntária)
- 14- Como são feitas as indicações para as equipes?
- 15- Como é estabelecida a liderança das equipes?
- 16- Reformulações de rotinas.
- 17- Processo de decisão (quem e como decide).
 - geral
 - dia a dia
 - peso da sua opinião
 - peso da opinião da equipe administrativa
 - peso da opinião dos cooperados
- 18- Planejamento (formal, pouco formal ou informal)
- 19- Estabelecimento de objetivos. Obstáculos a seu trabalho
- 20- Avaliação de metas
 - valores
- 21- Modificações de metas
 - ocorrência de debates
- 22- Controle e acompanhamento
 - dos serviços administrativos
 - do atendimento aos cooperados
 - consideração a informação dos cooperados

QUANTO A FUNÇÃO

1. Qual é sua função?
2. Qual a importância do papel que você desempenha?
3. Qual o resultado de seus atos. — o produto? (auto estima em relação a competência)

4. Qual o espaço que você tem para crescer?
5. O que está faltando para o seu crescimento?
6. Quais as principais dificuldades para cumprir sua função?

QUANTO AO PROCESSO BÁSICO

1. Que tipo de atendimento é prestado ao cooperado?
2. Qual a quantidade de recursos investidos para alcance dos padrões de atendimento?
 - biológico (médicos)
 - psicológico
 - lazer (Associação)
 - social (benefícios, vales refeição, [posto de gasolina], etc.)
3. Procedimentos para o atendimento
 - biológico
 - psicológico
 - lazer
 - social
4. O que está faltando?
5. Regulamento interno, normas, estatuto
6. Emergências no trabalho
7. Reinvidicações dos cooperados

QUANTO A ATIVIDADES DE APOIO A FUNCIONÁRIOS E COOPERADOS

1. Como são obtidos os recursos (materiais e humanos)
2. Padrões estabelecidos para a aquisição de recursos materiais e humanos

QUANTO A ATIVIDADES BUROCRÁTICAS

1. Realização de trabalhos de secretaria (como se realiza e quem)
2. Equipamento apropriado
3. Recursos humanos permanentes na secretaria
4. Arquivo e documentação
5. Local onde é guardada a documentação contábil
6. Necessidade de melhor organização desses serviços
7. Informações sobre os cooperados
8. Rotinas da secretaria
 - discussões sobre sua modificação

QUANTO AO INGRESSO DOS COOPERADOS

1. Número de cooperados
 - nível de entendimento do que é a cooperativa
2. Como chegam à cooperativa
3. Tipo de seleção
4. Triagem
 - padrões estabelecidos
 - exceções
5. Critérios sobre sua distribuição nos postos de trabalho
 - modificações ocorridas nos critérios

QUANTO A MANUTENÇÃO DE FUNCIONÁRIOS E COOPERADOS

1. Incentivos
2. Existência de política salarial
3. Adaptação dos cooperados à sua situação
 - fornecimento de explicações
 - reuniões

QUANTO A UTILIZAÇÃO ECONÔMICA DOS BENS DA COOPERATIVA

1. Patrimônio
2. Utilização econômica do patrimônio
3. Possibilidades de obtenção de renda desse patrimônio
4. Remanejamentos nos usos do patrimônio

QUANTO A OBTENÇÃO DE RECURSOS

1. Obtenção de recursos (suficiente ou não)
2. Planejamento para obter recursos
3. Perspectivas de obtenção de recursos a longo prazo

QUANTO AS RELAÇÕES DA COMUNIDADE E COM O GOVERNO

1. Interesse da comunidade pela cooperativa
2. Enraizamento na comunidade
3. Competição com outras entidades semelhantes
4. Recebe algum auxílio governamental (sua utilização)
5. Ocorrência de alguma afirmação determinada dos valores cooperativistas na comunidade

QUANTO A FORMULAÇÃO DOUTRINAL

1. Função das cooperativas

ESPAÇO ABERTO

ROTEIRO PARA ENTREVISTA COM FUNCIONÁRIOS EM GERAL

NOME:

Ocupação Profissional:

Número de horas semanais:

Tempo de Entidade:

QUANTO A ORGANIZAÇÃO

- 1- Relacionamento entre os colegas da equipe administrativa ao longo do tempo.
- 2- Relacionamento dos cooperados ao longo do tempo em relação à cooperativa
- 3- Principais atividades desenvolvidas.
- 4- Reformulações de rotinas.
- 5- Processo de decisão (quem e como decide).
 - geral
 - dia a dia
 - peso da sua opinião
 - peso da opinião da equipe administrativa
 - peso da opinião dos cooperados
- 6- Planejamento da sua atividade (formal, pouco formal ou informal)
- 7- Estabelecimento de metas - Obstáculos a seu trabalho
- 8- Controle e acompanhamento
 - dos serviços administrativos
 - do atendimento aos cooperados
 - consideração a informação dos cooperados
- 9- Avaliação de metas
- 10- Modificações
 - ocorrência de debates

QUANTO A FUNÇÃO

1. Qual é sua função?
2. Qual a importância do papel que você desempenha?
3. Qual o resultado de seus atos. — o produto? (auto estima em relação a competência)
4. Qual o espaço que você tem para crescer?
5. que está faltando para o seu crescimento?
6. Quais as principais dificuldades para cumprir sua função?

QUANTO AO PROCESSO BÁSICO

1. Quais os objetivos da cooperativa?
2. Que tipo de assistência é prestado ao cooperado?
3. Padrões estabelecidos
4. O que é necessário fazer para atender os objetivos?
5. Regulamento interno
6. Emergências
7. Reivindicações dos cooperados

QUANTO AO INGRESSO DE FUNCIONÁRIOS

1. Número de funcionários

2. Como chegam a cooperativa
3. Tipo de seleção
 - padrões estabelecidos
 - exceções
4. Reinvidicações dos funcionários

QUANTO A ATIVIDADES BUROCRÁTICAS

1. Equipamento apropriado
2. Recursos humanos permanentes na secretaria
3. Arquivo e documentação
4. Local onde é guardada a documentação
5. Como está a organização desses serviços
6. Informações sobre os cooperados
7. Rotinas
 - discussões sobre sua modificação

QUANTO A MANUTENÇÃO DE FUNCIONÁRIOS E COOPERADOS

1. Incentivos
2. Existência de política salarial
3. Adaptação dos funcionários a empresa (treinamento de funções)
 - fornecimento de explicações
 - reuniões

QUANTO A FORMULAÇÃO DOUTRINAL

1. Função das cooperativas

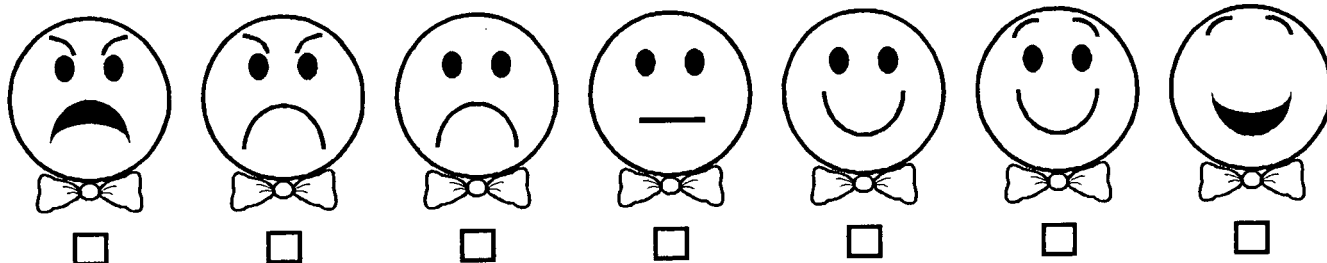
ESPAÇO ABERTO

ANEXO II

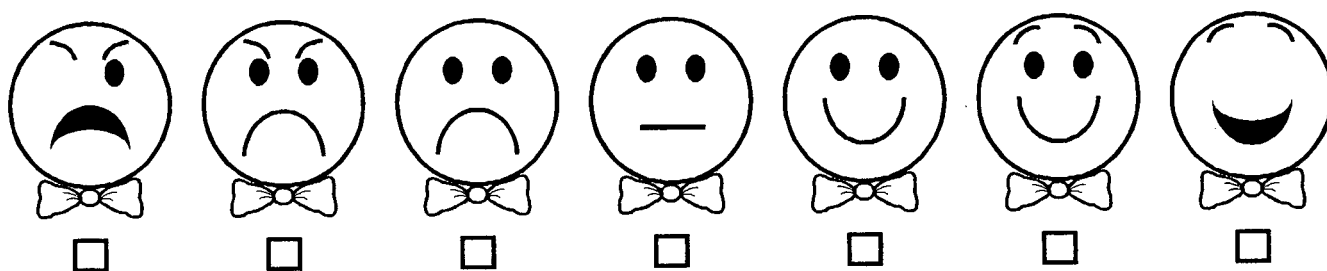
NÚMERO:

ÁREA:

Assinale como você se sentia antes de trabalhar na Coopertrabalho



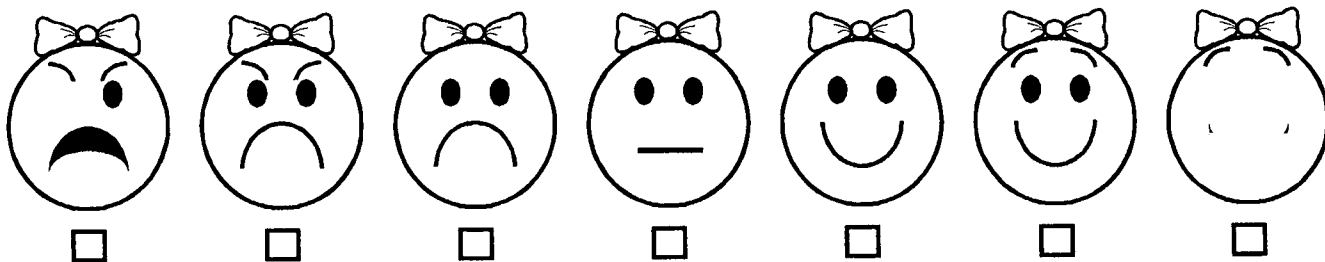
Assinale como você se sente hoje, trabalhando na Coopertrabalho



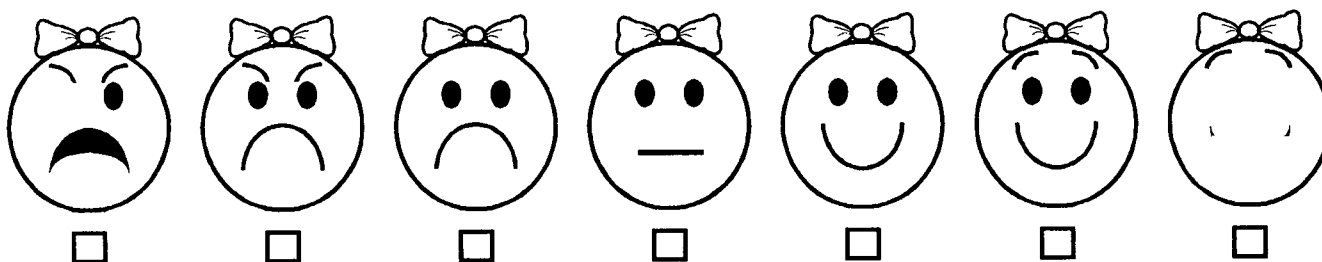
NÚMERO:

ÁREA:

Assinale como você se sentia antes de trabalhar na Coopertrabalho



Assinale como você se sente hoje, trabalhando na Coopertrabalho



NOTAS

¹ Conjunto de regras básicas e padrões comuns de determinado grupo que formam um modelo e geralmente condicionam a atitude científica, norteando critérios de pesquisa e suas verdades.

² Não estou condenando o cartesianismo ao limbo, ele é a resposta a uma época e importante na compreensão de nossa história. O que saliento, é o uso deste conhecimento por outros pensadores que não seu criador e sua aplicabilidade séculos depois a um tempo e espaço com condições diferenciadas.

³ Globalização é a busca incessante de novos padrões homogêneos de produtividade. Tendo como base, segundo Ianni (1996), o conceito criado por Mac Luhan de *Aldeia Global*, ou seja, um mundo cada vez mais intercomunicante, através da internacionalização da produção, integralização das finanças e seguros comerciais, mudanças na divisão do trabalho, exôdo do sul para o norte, competição ambiental e mudança na natureza dos Estados (que tendem a se tornar elos entre a economia mundial e a nacional).

⁴ Termo utilizado pela primeira vez por Alvin Tofler.

⁵ Estado é, segundo Hobbes, Rosseau apud Magajewski (1998:31) “o resultado de um contrato social entre os homens, que essencialmente retirou de cada indivíduo a sua natureza selvagem (a violência inerente a cada ser humano), concentrando este poder e sua gestão na figura do Estado, a ordem político-jurídica que habilitou à vida em sociedade e, em consequência, a geração de um espaço onde se desenvolveu a sociedade civil tendo como pressuposto o individualismo, o utilitarismo e a igualdade.

⁶ Previsão do DIEESE a partir da média das taxas obtidas nos meses de janeiro à julho.

⁷ Empresa contratante, que terceiriza suas atividades.

⁸ Intermediação da força laborativa, onde o intermediário retira do trabalhador parte de sua remuneração ao colocá-lo num posto de trabalho. O trabalhador é tratado como mercadoria.

⁹ Os cooperados ativos (que estão em postos de trabalho e por conseguinte recebem remuneração), prestadores de serviços em funilaria, pintura e mecânica são organizados em times, havendo um líder (responsável pela organização específica) em cada time e um gestor (responsável por todos os cooperados) por contrato.

¹⁰ O grau de ansiedade foi avaliado através do Teste de Percepção das Cores, o Lücher.

¹¹ Vida e morte é um conceito usado pela Psicologia Social para refletir o processo de consciência.

¹² Um grupo social corresponde, portanto, semelhantemente a um conjunto matemático, é formado por relações: pertence, não pertence, está contido, não está contido, mas diferente das fórmulas matemáticas, não se baseia na quantidade, apesar de necessitar obrigatoriamente de mais de um para formá-lo, pode ser 2, 3, 200, 1000, infinito, mas da qualidade das relações, onde cada número deste, corresponde a uma identidade individual e no todo, uma identidade coletiva. A um vivenciar papéis, funções, atributos, normas, padrões de comunicação e histórias de vida. Enfim somos identificados pelo grupo a qual pertencemos.

¹³ Humanista já falecido, grande mentor da campanha brasileira contra a fome.

¹⁴ Compreende o universo e tudo que nele existe como um sistema mecânico, uma máquina composta por peças menores que se conectam de modo preciso. Tem como base a divisão do objeto estudado que é visto de forma fragmentada, numa redução, racionalização, separação e coisificação, estando freqüentemente a objetividade em oposição a subjetividade. Visão unilateral de mundo (intelectualizada).

¹⁵ É uma teoria que acredita na existência de sistemas. Sistemas estes, dinâmicos e inteligentes (que buscam uma crescente complexidade). Para o holismo o conhecimento é o fim e o princípio, conhecer algo implica em saber sua origem e finalidade. Neste novo paradigma é importante compreender as partes que constituem o objeto, assim como sua natureza e o modo como este se expressa e se insere no meio.

¹⁶Os doze trabalhos eram: matar o leão de Neméia e a Hidra, trazer viva a corsa de Cerinéia e o Javali de Erimanto, limpar os estábulos de Augias, expantar as Estinfálicas, prender o touro de Creta e as éguas de Diomedes, roubar o cinturão de Hipólita, trazer o gado gigante de Géron, as maçãs de Hespéride e o cão de Hades, Cérbero a superfície.

¹⁷Rigotto, Facchini e Cohn-Marsiglia são autores de artigos que pertencem ao livro - Uma cosmovisão: a vida, o homem, o trabalho, cujos textos trabalhei mas cujas referências integrais não tive disponíveis.