



cadernos **IHU** idéias

**A emergência da nova  
subjetividade operária:  
a sociabilidade invertida**

Cesar Sanson

**ano 4 - nº 60 - 2006 - 1679-0316**



**UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS – UNISINOS**

*Reitor*

Marcelo Fernandes de Aquino, SJ

*Vice-reitor*

Aloysio Bohnen, SJ

**Instituto Humanitas Unisinos**

*Diretor*

Inácio Neutzling, SJ

*Diretora adjunta*

Hiliana Reis

*Gerente administrativo*

Jacinto Aloisio Schneider

**Cadernos IHU Idéias**

Ano 4 – Nº 60 – 2006

ISSN: 1679-0316

*Editor*

Prof. Dr. Inácio Neutzling – Unisinos

*Conselho editorial*

Profa. Dra. Cleusa Maria Andreatta – Unisinos

Prof. MS Gilberto Antônio Faggion – Unisinos

Prof. MS Laurício Neumann – Unisinos

MS Rosa Maria Serra Bavaresco – Unisinos

Profa. Dra. Marilene Maia – Unisinos

Esp. Susana Rocca – Unisinos

Profa. MS Vera Regina Schmitz – Unisinos

*Conselho científico*

Prof. Dr. Adriano Naves de Brito – Unisinos – Doutor em Filosofia

Profa. MS Angélica Massuquetti – Unisinos – Mestre em Economia Rural

Prof. Dr. Antônio Flávio Pierucci – USP – Livre-docente em Sociologia

Profa. Dra. Berenice Corsetti – Unisinos – Doutora em Educação

Prof. Dr. Fernando Jacques Althoff – Unisinos – Doutor em Física e Química da Terra

Prof. Dr. Gentil Corazza – UFRGS – Doutor em Economia

Profa. Dra. Hiliana Reis – Unisinos – Doutora em Comunicação

Profa. Dra. Stela Nazareth Meneghel – Unisinos – Doutora em Medicina

Profa. Dra. Suzana Kilpp – Unisinos – Doutora em Comunicação

*Responsável técnico*

Laurício Neumann

*Revisão*

Mardilê Friedrich Fabre

*Secretaria*

Caren Joana Sbabo

*Editoração eletrônica*

Rafael Tarcísio Forneck

*Impressão*

Impressos Portão

Universidade do Vale do Rio dos Sinos

*Instituto Humanitas Unisinos*

Av. Unisinos, 950, 93022-000 São Leopoldo RS Brasil

Tel.: 51.35908223 – Fax: 51.35908467

[www.unisinos.br/ihu](http://www.unisinos.br/ihu)

# A EMERGÊNCIA DA NOVA SUBJETIVIDADE OPERÁRIA: A SOCIABILIDADE INVERTIDA

*Cesar Sanson*

## **Introdução**

Um dos aspectos mais sugestivos do novo modo capitalista de organizar a produção é que ele não reorganiza apenas o trabalho, mas desordena os códigos e estatutos culturais do “antigo trabalho”. A Revolução Industrial, ao longo de dois séculos, amalgamou uma cultura própria do significado do conceito trabalho. Isso permitiu que se falasse em uma determinada subjetividade constitutiva do modo de ser do trabalhador.

Com o advento da nova forma de organizar-se o trabalho – referimo-nos aqui aos acontecimentos da Revolução Tecnológica, da reestruturação produtiva e da desregulamentação –, emerge uma nova subjetividade, ainda tênue, mas portadora de uma nova forma do trabalhador perceber-se no trabalho, na relação com os seus pares e no agir social.

O presente artigo procura desvendar a mudança de ordem cultural que irrompeu no mundo do trabalho com base no novo modo produtivo, ou seja, perscrutar a emergente subjetividade subjacente à organização social do trabalho que se descortina neste início de século. A referência de análise toma como objeto de estudo a indústria automotiva.

O texto parte de uma breve reflexão acerca do significado da mudança que se vive no processo produtivo de hoje, para depois avançar na reflexão sobre emergência da nova subjetividade.

## **1 A mutação no trabalho**

Ao longo da história da humanidade, acontecimentos socioeconômicos provocaram profundas mudanças na sociedade do trabalho. Um desses acontecimentos, de grande envergadura, foi a Revolução Industrial que, ao final do século XVIII, inaugurou um novo período histórico nas relações de trabalho. Essa revolução alterou significativamente o modo produtivo, reorganizou socialmente o trabalho e conferiu um novo dinamismo à sociedade.

Os fundamentos básicos oriundos da Revolução Industrial – a dominação do capital sobre o trabalho, o parcelamento das tarefas laborais, a instituição do trabalho assalariado, o surgimento do movimento operário, o estabelecimento de contrato social laboral, entre outros, perduram até hoje. Entretanto, essa realidade está se estilizando. O último quartel do século XX imprimiu uma nova configuração à sociedade do trabalho.

Os processos que visibilizam essa nova configuração se fazem perceptível na Revolução Tecnológica<sup>1</sup> que altera significativamente o modo produtivo e está (des)organizando o mundo do trabalho que conhecíamos, e na adoção de novas formas de organizar o trabalho – o novo padrão organizacional. A Revolução Tecnológica traz consigo a novidade da introdução de novas máquinas-ferramentas, com mais recursos, incorporando tecnologia informacional. Entretanto, novos métodos de gestão do trabalho, mais sofisticados, inspirados no toyotismo, se sobrepõem ao fordismo e reorganizam a ação do trabalhador no processo produtivo. A *lean production* – a produção enxuta, a integração gerência-execução (horizontalidade), o trabalho em grupo, a redução da porosidade no trabalho e o controle de qualidade integrando-se ao processo produtivo são características da nova forma de se organizar o trabalho no chão-de-fábrica.

Associado a essas mudanças de monta, verifica-se a redução da regulação pública no universo do trabalho, cedendo espaço a “formas privatizantes de representação no mundo do trabalho” (SILVA, 2004, p. 9). Verificamos ainda o ataque da nova ordem econômica internacional<sup>2</sup> ao mundo do trabalho. A regra é a da desregulamentação, da flexibilização e da precarização. Trata-se de ações que levam a desestruturação das “regras” anteriores que organizavam o trabalho na sociedade.

Portanto, os principais aspectos do novo mundo do trabalho evidenciam-se na busca de superação do chamado processo de produção padronizado, na irrupção do processo de produção flexível e na crescente desregulamentação do aparelho normativo das leis que sustentavam um determinado “tipo” de organização do trabalho. Explicitemos melhor o caráter e o significado dessas mudanças.

### 1.1 As mudanças. Caráter e significado

O caráter inovador da Revolução Tecnológica – Informacional, reside no fato que ela supera o tratamento que era dado à informação pela revolução industrial anterior. As Novas Tecnologias da Informação (NTI) “agem sobre a informação e não são

---

1 Referimo-nos aqui à terceira Revolução Industrial, também denominada de Revolução Informacional, pós-industrial ou ainda pós-fordista.

2 Falamos aqui do ideário renovado do liberalismo manifesto no Consenso de Washington.

apenas informações de que dispomos para agir sobre a tecnologia, como foram o caso das revoluções tecnológicas anteriores, e permitem a possibilidade de estruturar o não-estruturado, de criar interação” (CASTELLS, 1999, p.78-9).

Um exemplo são as montadoras. Tributárias da Revolução Industrial operavam a sua produção com base no binômio engenharia do produto – produção, ou seja, tinha-se um departamento especializado em engenharia, responsável pelos projetos de *layout*, desenho e projeção de peças e o outro, responsável pela produção. Na primeira etapa do processo produtivo, as “peças” eram elaboradas, reelaboradas, aprovadas e somente depois encaminhadas ao chão-de-fábrica, onde ferramenteiros e torneiros tratavam de ajustar suas máquinas-ferramentas para produzir o que foi elaborado no processo anterior.

Hoje, com a Revolução Tecnológica tudo mudou. Não existe mais a clássica divisão engenharia do produto – produção. Tudo se tornou praticamente uma coisa só. O engenheiro de produção senta-se diante do seu computador, elabora os projetos e *on-line* transmite as informações para as novas máquinas-ferramentas que são equipamentos de informática assistidos pela microeletrônica. O chão-de-fábrica tornou-se “virtual”, ou seja, ele está ubiquado a todo o processo produtivo. Criam-se redes de produção, em que toda a cadeia produtiva interage.

Essa mudança do padrão tecnológico das empresas vem provocando alterações significativas no processo produtivo. Com a introdução das NTI, ganha-se em aumento significativo da produtividade, na agilidade de alteração do *mix* produtivo e na capacidade de alta flexibilidade para responder às demandas do mercado.

Entretanto, não é apenas o padrão tecnológico que muda com a Revolução Tecnológica. Muda também o padrão organizacional das empresas, o segundo aspecto desestruturador da atual ordem do trabalho. Por padrão organizacional, entendemos a forma de se organizar a gestão do trabalho. Mesmo reconhecendo-se que a mudança do padrão organizacional não se vincula estritamente às inovações tecnológicas, essa revolução irá, sobremaneira, sofisticá-lo.

Basicamente o padrão organizacional anterior à Revolução Tecnológica era o modelo clássico de organização do trabalho taylorista-fordista. Nesse modelo, a produção fabril se realiza em série, pela linha de montagem. Há rigidez e especialização no processo produtivo com clara separação entre a gerência e a execução (verticalização). A produção é em massa, uniforme e padronizada. Verifica-se uma grande porosidade no trabalho, com grandes estoques e o controle de qualidade separado da produção.

O novo modelo de gestão do trabalho, incrementado pela Revolução Informacional é o de inspiração toyotista. Nesse mo-

delo, a organização do trabalho é dirigida pelo princípio *just in time*<sup>3</sup>. Prima-se pela qualidade total, pelo trabalho em grupo, pela redução da porosidade no trabalho e o controle de qualidade integrando-se ao processo produtivo.

Portanto, por um lado, a Revolução Tecnológica possibilita um novo paradigma produtivo e, por outro, observa-se um rearranjo do padrão organizacional das empresas, porém, as mudanças não param por aí. Essa “revolução” sugere ainda outras mudanças, a saber: a centralidade do conhecimento no processo produtivo e a eliminação de postos de trabalho.

Nas revoluções anteriores, o conhecimento esgotava-se no invento propriamente dito. As pessoas aprendiam e assimilavam o uso dessas tecnologias, usando-as. Nesta revolução, o conhecimento é utilizado para gerar mais conhecimento, num processo cumulativo sem fim. Aprende-se a tecnologia fazendo. “O conhecimento [nesta revolução] não é simplesmente uma ferramenta a ser aplicada, mas um processo a ser desenvolvido. Não há passividade diante da máquina e sim integração, interação” (CASTELLS, 1999, p. 51). A importância de outros fatores como foram, por exemplo, as matérias-primas perdem importância. O diferencial hoje no processo produtivo é o conhecimento.

*No novo capitalismo contemporâneo, a principal fonte da criação de valor e da competitividade das empresas não repousa mais no trabalho e no capital material, mas sobre o saber e as atividades intangíveis. Essa evolução corresponde à afirmação de uma nova preponderância qualitativa dos conhecimentos vivos, incorporados e mobilizados pelos trabalhadores, em relação aos saberes formalizados, incorporados no capital fixo e na organização das empresas (VERCELLONE, 2005, p. 18).*

O novo modo produtivo reescreve o conceito do *general intellect*.

*Marx usa a expressão inglesa **general intellect** para indicar a ciência retida no capital fixo, isto é, no sistema de máquinas. Na nossa época, esta equação “intelecto geral” = sistema de máquinas não é mais verdadeira. O “intelecto geral” manifesta-se, em ampla medida, na atividade do trabalho vivo, na cooperação inteligente de uma pluralidade de corpos humanos que falam e agem (VIRNO, 2005, p. 5).*

Particularmente, a redução do emprego é outro aspecto importante na nova dinâmica produtiva. Ao contrário da Revolução Industrial, que incorporou maciçamente a mão-de-obra, a Revolução Informacional vem eliminando postos de trabalho. Ela não

---

3 O *just in time*, também chamado de “produção enxuta” foi desenvolvido por Taiichi Ohno, engenheiro da Toyota nos anos 1950. Ohno desenvolve um projeto de fluxo de produção “sem abalos”. Um sistema em que a produção se organiza da jusante à montante, ou seja, a partir da demanda e não mais da oferta.

requer necessariamente mais o trabalho de todas as pessoas. Um exemplo clássico é o da estrutura ocupacional das montadoras. No caso brasileiro, as montadoras empregavam nos anos 1960, 50 mil trabalhadores para uma produção média de 200 mil autoveículos. Em 2000, empregavam 90 mil trabalhadores para uma produção de 1,69 milhão de autoveículos<sup>4</sup>. Nos anos 1960, a média de operários nas plantas industriais automotivas era a de quatro trabalhadores para cada autoveículo produzido. Em 2000, essa média caiu para 1,8 trabalhador por autoveículo. Essa realidade tem implicação severa para quem trabalha, pois funciona como uma Espada de Dâmocles onipresente. A reserva de mão-de-obra é grande e ameaça o seu posto de trabalho.

Finalmente, outro fator desestabilizador da situação do mundo do trabalho que se tinha, o terceiro aspecto relevante, é a manifestação do binômio desregulamentação-flexibilização. Por esse fenômeno compreendemos um conjunto de ações que levaram à desestruturação das “regras” anteriores que organizavam o trabalho na sociedade.

A desregulamentação manifesta-se na alteração das normas que ajustam as condições contratuais – o contrato de trabalho. Trata-se de “iniciativas de eliminação de leis ou outras formas de direitos instituídos – nos contratos coletivos, por exemplo – que regulam o mercado, as condições e as relações de trabalho. É derogar ou diminuir benefícios existentes” (KREIN, 2002, p. 28). A outra faceta, a flexibilização do trabalho está associada a mudanças que se processam no padrão tecnológico e organizacional das empresas. Trata-se de um dos elementos da chamada reestruturação produtiva. Por um lado, cada vez mais, exige-se um trabalhador “flexível”. Flexível para trabalhar menos ou mais dependendo da demanda do mercado. Flexível para exercer múltiplas tarefas. Flexível para ganhar por produção ou *performance* produtiva. Por outro lado, flexibilizar também significa a prática da terceirização que leva à precarização.

## 2 Percorso da subjetividade

A nossa leitura é que as mudanças descritas acima, no mundo do trabalho, vão desenhando novas relações de trabalho e uma nova subjetividade. Essa nova forma ainda não é hegemônica, mas podemos afirmar que aí se encontram os elementos inovadores que indicam um caminho estruturante do porvir das relações de trabalho na sociedade. A percepção que se tem é que agora, sob a perspectiva da subjetividade, a Revolução Tecnológica, associada à nova forma de se organizar o trabalho e ao que se denomina de crescente desregulação, bagunçou tudo.

---

4 Anuário da Anfavea – [www.anfavea.com.br](http://www.anfavea.com.br)

Tentemos traçar um breve “percurso” da subjetividade *vis à vis* ao trabalho. Historicamente o trabalho, particularmente a partir da Revolução Industrial, passou a ocupar um lugar central na organização social.

*A ascensão repentina espetacular do trabalho, passando do último lugar, da situação mais desprezada, ao lugar de honra e tornando-se a mais considerada das atividades humanas, começou quando Locke descobriu no trabalho a fonte de toda propriedade; prosseguiu quando Adam Smith afirmou que o trabalho é a fonte de toda riqueza; atingiu seu ponto culminante no “sistema de trabalho” de Marx, em que o trabalho se tornou a fonte de toda produtividade e a expressão da própria humanidade e do homem* (ARENDR, citada por CASTEL, 1998, p. 230).

“A era moderna – entenda-se o advento da Revolução Industrial – trouxe consigo a glorificação teórica do trabalho e resultou na transformação efetiva de toda a sociedade em uma sociedade operária” (NEUTZLING, 1999, p. 10) é a aguda intuição da filósofa.

Essa “sociedade operária” forjou um *ethos* do capital e uma subjetividade operária. Ambas agora obliteradas pela ascensão do novo modo produtivo. O *ethos* do capital é definido por Max Weber em sua obra clássica<sup>5</sup>. Nela, comenta que o capitalismo propiciado pela Revolução Industrial tinha em sua base o trabalho, que, vinculado ao ascetismo secular do protestantismo, liberou moral e eticamente os homens à aquisição de bens, à obtenção do lucro, à cobrança de juros e à acumulação de capital. Esse *ethos* exortava que a acumulação do capital deveria ser reinvestida em novos empreendimentos que gerassem mais empregos. Este círculo virtuoso – trabalhar, acumular e reinvestir – permitia o estabelecimento da harmonia social. Foi esse o *ethos* que fomentou a atividade capitalista durante séculos que erigiu uma determinada subjetividade no mundo do trabalho, no modo de ser do trabalhador.

### 2.1 Da origem da moderna subjetividade no trabalho. Uma subjetividade assujeitada ou uma subjetividade da dignidade?

O tipo de subjetividade de que aqui falamos – e interessa-nos – encontra a sua origem na desconversão da sociedade feudal de que fala Castel (1998). O surgimento do modo produtivo artesanal, mais especificamente as Corporações de Ofício, possibilitou a primeira divisão social “moderna” do trabalho. A unidade de base desse modo produtivo é o ofício, constituída pelo mestre artesão, proprietário de suas ferramentas, de um ou dois empregados, os companheiros, e de um ou dois aprendi-

5 WEBER, Max. *A ética protestante e o espírito do capitalismo*. São Paulo: Presença, 1996.



zes. Os companheiros são os únicos remunerados, visto que os aprendizados não são remunerados pela aprendizagem. Presume-se que os aprendizes se tornem companheiros, e estes se tornem mestres. Este tipo de assalariamento, por excelência, dos companheiros, antecipa a condição salarial.

O que nos interessa aqui é perceber que as Corporações de Ofício permitem o aparecimento de uma primeira subjetividade livre e criativa no trabalho, considerando-se que nela exercita-se o controle da produção em sua integridade. A exploração senhorial do corpo e da mente, praticada na sociedade feudal, particularmente no sistema da corvéia, aos poucos é deixada para trás.

Entretanto, a experiência das Corporações de Ofício durou pouco tempo e a manifestação de uma subjetividade no trabalho, liberta das amarras do senhorio, será entrecortada pela instauração da condição salarial (Castel, 1998), esta sim, portadora da subjetividade no trabalho tal qual a conhecemos hoje.

A verdadeira revolução que o capital emergente do séc. XVIII promove é o da liberdade do trabalho. Agora ninguém mais é servo. Para a ideologia liberal de mercado, a liberdade de trabalho deve libertar também a iniciativa privada, o gosto pelo risco e pelo esforço, o sentido da competição. A ruptura com a sociedade estamental, de status, de condições, regida pelas tutelas, é total. Uma nova definição do trabalho impõe-se em oposição ao “antigo regime”, como afirma Castel (1998). Para que agora o trabalho seja “livre”, faz-se necessário a destruição dos dois modos de organização do trabalho até então hegemônicos: os das Corporações de Ofício e o modelo da corvéia. O livre acesso ao trabalho exige homens livres.

Está em gestação a criação de duas categorias: empregados e empregadores. Deixar frente a frente, sem mediação, os interesses diferentes – do capital e do trabalho – se completarem ou se enfrentarem constitui a principal condição da transformação que ocorre. Surge a condição proletária de que fala Marx (1988) e com ela a constituição de determinada subjetividade no trabalho que perdura até os dias de hoje.

A Revolução Industrial, imbricada à modernidade e à racionalidade, possibilitou a ascensão do indivíduo trabalhador e do sujeito classe operária – e intrinsecamente a ela – a instauração de uma subjetividade. A promessa é o da emancipação (FONSECA, 2004). Essa promessa não se cumpriu na organização social do trabalho. Nela, o trabalhador, de sujeito livre, passa a ser assujeitado. O assujeitamento que nos interessa aqui não é o da venda da sua força de trabalho, perverso em sua essência, mas sim aquele que se realiza no modo produtivo do então capitalismo nascente do século XVIII.

No modo produtivo que se instaura, a produção de um objeto, de uma mercadoria é estranha ao seu produtor, o trabalha-

dor. Trata-se do trabalhado alienado, fetichizado, manifestação pela qual a mercadoria esconde em vez de revelar o caráter social do trabalho como descreve Marx (1988). Estabelece-se aqui a ruptura entre o fazer e o feito, entre o objeto e quem o produziu. O fetichismo da mercadoria é, em consequência, a penetração do poder-sobre capitalista no núcleo do nosso ser, em todos os modos de pensar, em todas as nossas relações com as outras pessoas (HOLLOWAY, 2003).

Logo, o conceito de fetichismo é fundamental para a compreensão da subjetividade que emerge com o modo produtivo capitalista do século XVIII. Temos aqui uma inversão da relação entre o trabalhador e as coisas, entre o sujeito e o objeto. Há uma objetivização do sujeito e uma subjetivização do objeto – o sujeito se torna uma coisa e o objeto ganha vida. As coisas – dinheiro, capital, máquinas – convertem-se em sujeitos da sociedade, afirma Marx (1988). É isso que compreendemos por uma subjetividade assujeitada no trabalho, ou seja, ela conduz a um jeito de ver e viver o trabalho considerado subordinado.

Entretanto, há um fato surpreendente. O assujeitamento a que é submetido o trabalhador não o anula totalmente. Apesar da alienação, do fetichismo, do estranhamento, esse trabalhador cria uma subjetividade portadora de um *ethos*, um caráter mesmo do que seja ser trabalhador.

A conclusão a que chegamos é que se, por um lado, as relações de produção capitalista objetivam o assujeitamento do trabalhador para a obtenção da mais-valia, por outro lado, essas mesmas relações de produção produzem o modo de ser moral do trabalhador, uma subjetividade portadora de manifestações particulares.

Algumas características subjacentes a esse caráter, a esse *ethos*, forjadas durante aproximadamente dois séculos, poderiam ser sintetizadas nos seguintes aspectos: Primeiro, o trabalho é o elemento central que permeia as instituições. As pessoas tentavam provar o seu valor pelo seu trabalho. Segundo, o não-trabalho configura uma caracterização identitária de constrangimento para quem não o tem. Terceiro, é estabelecida uma relação de classe social. Os trabalhadores têm satisfação de sua posição social, reconhecem-se como operários e estabelecem laços de solidariedade, o que permite o surgimento dos sindicatos. Quarto, é comum a identificação perene com um determinado tipo de ofício, de profissão. A profissão marca o trabalhador, uma vez exercendo determinada atividade, para sempre a exerce. Quinto, o trabalho não é intermitente, ele se faz de maneira continuada, segura, e geralmente em um mesmo local, na mesma fábrica. Sexto, em função do tempo – anos – em que convivem juntos em uma mesma planta industrial, se constroem laços de fidelidade, companheirismo, amizade e lealdade entre os trabalhadores. A competitividade entre os operários, a disputa por espaço e

ascensão profissional é reduzida. Sétimo, a recompensa para uma “vida de trabalho” é a aposentadoria.

Poder-se-ia falar, portanto, em uma metanarrativa da condição social do trabalhador no período posterior à Revolução Industrial. A consolidação desses *ethos* no mundo do trabalho, desse período, deu-se por excelência, no chamado fordismo.

Interessa observar a tensão entre a permanente tentativa de assujeitamento e a resistência que se dá no *locus* de trabalho, portadora de determinada subjetividade. O chão-de-fábrica fordista – deixa marcas no corpo do trabalhador, manifestada pela crueza do trabalho – as máquinas, o calor, a cobrança, a produtividade, a extensa jornada de trabalho, as horas-extras (o sobre-trabalho) etc. Na longa jornada de trabalho diária acumulada ao longo do tempo, contudo, os trabalhadores cultivam amizades, relações fortes, transformam o *locus* de trabalho em convívio familiar, descreve Rosa (2002, p. 68-9).

O *locus* privado de trabalho também se transforma em um *locus* público na medida em que manifesta interesses diferentes entre patrão e trabalhador, onde se dá o conflito de classe. Local em que os trabalhadores reafirmam sua condição do direito de ter direito, destaca Rosa (2002, p. 113-120).

Outro aspecto importante na contribuição da análise de Rosa (2002, p. 78-85) para a construção do modo de ser moral do trabalhador, da subjetividade, é a relação do trabalhador com o seu trabalho e dos sentidos que ele confere ao seu trabalho que se materializa no tempo de trabalho qualitativo – e não meramente quantitativo – que o torna um profissional e como profissional enumera sua singularidade, do que lhe é próprio, do que é capaz de fazer, do seu saber não-disciplinado e normalizado.

Aqui o trabalhador constrói o seu sistema, o seu método de trabalho, determinando o seu ritmo de trabalho, a sua cadência de tempo. Vale o trabalho qualitativo (fazer bem-feito) que confere a sua distinção (ROSA, p. 84; 91). Temos aqui a recusa pela divisão técnica do trabalho da taylorização. Há situações em que os trabalhadores recorrem às regras racionais-legais (Weber) para opor-se ao poder normalizador da chefia (ROSA, p. 86-9; 97-100).

Atentemo-nos ainda para o fato de que o fordismo suplantou o chão-de-fábrica e espalhou-se pela sociedade. Particularmente, uma nova cultura se forjou a partir do fordismo, proporcionando um novo modo de vida global. Para Harvey (1992), Gramsci foi um dos que melhor percebeu o caráter revolucionário do fordismo.

*O americanismo e o fordismo observou ele em seus **Cadernos do Cárcere**, equivaliam ao maior esforço coletivo até para criar, com velocidade sem precedente, e com uma consciência de propósito sem igual na história, um novo tipo de trabalhador e um novo tipo de homem. Os novos*

*métodos de trabalho são inseparáveis de um modo específico de viver e de pensar e sentir a vida. Questões de sexualidade, de família, de formas de coerção moral, de consumismo e de ação do Estado estavam vinculadas, ao ver de Gramsci, ao esforço de forjar um tipo particular de trabalhador adequado ao novo tipo de trabalho e de processo produtivo (HARVEY, 1992, p. 129-30).*

Os novos métodos de trabalho são inseparáveis de um modo específico de viver e de pensar e sentir a vida, de que fala Gramsci é o que configura a subjetividade operária desse período histórico e que permitiram a constituição do *ethos* de que falávamos anteriormente.

A nossa conclusão é que constituímos uma subjetividade operária da dignidade, por paradoxal que possa ser. Se por um lado, não suplantou o assujeitamento, a subordinação e até mesmo o estranhamento no processo produtivo; por outro lado, nada nos permite afirmar que se trata de uma subjetividade alienada. Os trabalhadores tinham consciência de sua condição assalariada, percebiam o capital como o seu contrário e dessa limitação procuravam tirar proveito. Nessas condições, construíram as suas resistências, os seus mecanismos de defesa e as suas organizações.

## *2.2 O novo modo produtivo e a emergência de uma possível nova subjetividade*

Agora, com o surgimento do novo modo produtivo, configuram-se novas relações de trabalho e a emergência de uma nova subjetividade.

Vimos que o trabalho se caracterizou até recentemente por um processo padronizado, sintetizado no que se denominou de fordismo, no qual se exigia um trabalhador especializado em sua função. A produtividade era alavancada pela somatória das performances individuais. Não se exigia desse trabalhador o envolvimento com o processo produtivo e tampouco eram exploradas suas aptidões intelectuais. Os trabalhadores eram compreendidos apenas como numerários, e a sua relação com a empresa findava com a jornada de trabalho diária.

Agora, e aqui se encontra a novidade, busca-se uma organização social do trabalho flexível e participativa. As características presentes neste novo modelo de organização do trabalho são a desespecialização do trabalhador, o trabalho integrado, a obsessão pela qualidade e o aumento exponencial da produtividade. O chão-de-fábrica tornou-se menos assimétrico e mais horizontal. A novidade maior é a criação de protocolos organizacionais que buscam um envolvimento integral do trabalhador com o processo produtivo. O novo método de gestão da produção exige “um novo tipo de envolvimento operário, e, portanto,

uma nova subordinação formal-intelectual do trabalho no capital” (ALVES, 2000, p. 30).

O toyotismo é a referência e a expressão desse novo paradigma de organização social do trabalho e da produção, em substituição ao modelo taylorista-fordista. O toyotismo, originário dos anos 1950, desponta nos anos 1970, mas foi nos anos 1980 que se consolidou.

*Foi nos anos 1980 que – o toyotismo – conseguiu alcançar um poder ideológico e estruturante considerável, passando a representar o “momento predominante” do complexo de reestruturação produtiva na era da mundialização do capital. Assumiu, a partir daí, a posição de objetivação universal da categoria da flexibilidade, tornando-se valor universal para o capital em processo (ALVES, 2000, p. 29).*

Na sua essência, o toyotismo caracteriza-se como um modelo que representa um conjunto de inovações organizacionais. Nele está presente o “contingente e o universal, só que não mais do que há ou havia no taylorismo e no fordismo” (CORIAT, 1994, p. 24). É exatamente por isso, todavia, que pode ser concebido como um paradigma, como o foram os modelos predecessores.

*É importante uma nova concepção de linha de produção e um novo perfil de operário. Surgem, desse modo, o princípio da linearização da produção e uma concepção da organização do trabalho em torno de postos polivalentes. Ocorre a “desespecialização operária”, com a substituição dos “operários parcelares” por “operários polivalentes”, os profissionais plurioperadores. Este é um dos pontos de “ruptura” do toyotismo com o taylorismo e fordismo, pois, nestes últimos, a organização da produção promovia a separação, nos postos de fabricação direta, das tarefas de execução e do controle de qualidade (ALVES, 2000, p. 44).*

Agora, já não basta um trabalhador convencional que cumpra apenas sua jornada de trabalho e ponto final. O que se exige é um trabalhador que “vista a camisa” da empresa, que a incorpore em sua vida e a ela dedique o melhor de suas energias, físicas e intelectuais. Requer-se um trabalhador que se transforme em um colaborador, que se dispa da sua primariedade de mão-de-obra servil e sinta-se sócio. Há uma busca pelo consentimento do trabalhador à lógica da empresa. Essa nova modalidade de relações de trabalho incorpora ainda aspectos da captura da subjetividade operária, do lúdico e de uma nova linguagem não apenas verbal, mas inclusive corporal.

No campo do trabalho, o toyotismo apresenta uma extraordinária novidade em relação ao taylorismo-fordismo, que é a subsunção real do trabalho ao capital. “No campo da gestão da força de trabalho, o toyotismo realiza um salto qualitativo na captura da subjetividade operária pela lógica do capital, o que o dis-

tingue, pelo menos no plano da consciência de classe, do taylorismo-fordismo” (ALVES, 2000, p. 31).

A percepção aqui presente é que o toyotismo, distintivamente do taylorismo-fordismo, é um método de captura das inteligências do operário. Aqui não interessa mais o trabalhador “mecânico”, que repete diuturnamente os mesmos movimentos, ao qual não é exigido nenhum pensar. O toyotismo é precipuo em “criar” as condições para um novo tipo de trabalhador. Isso se dá em função da forma como se organiza o processo de trabalho que exige flexibilidade, conhecimento de toda a cadeia produtiva, compromisso de equipe, iniciativa para a solução de problemas repentinos, rápida capacidade de decisão. Como afirma Coriat (1994, p. 168-9), sob o toyotismo, a eficácia do sistema não é mais garantida pela rigidez da operação do operário individual em seu posto de trabalho, tal como no fordismo, mas pela integração ou pelo “engajamento estimulado” da equipe de trabalho com o processo de produção, o que pressupõe incrementar a manipulação por meio da supervisão e do controle operário exercido pelos próprios operários, o que dispensa a presença física de uma burocracia de enquadramento especialmente a formada e paga para se consagrar a tarefas de controle, de medida e de avaliação da conformidade dos trabalhos efetuados em relação aos objetivos determinados. É este conjunto de alterações no modo produtivo que nos permite afirmar que estamos diante da configuração de uma nova subjetividade.

*Nas entrevistas de admissão conta mais a avaliação das propensões e dos hábitos, das ambições e dos “valores” do candidato, do que sua efetiva familiaridade com uma atribuição determinada. O objetivo, note-se, não é o de apurar a disponibilidade em submeter-se, quanto comprovar a capacidade de reagir com prontidão e senso de oportunidade às contingências não programáveis da empresa de rede ou da produção **just in time** (VIRNO, 2005, p. 9).*

Estamos diante da exigência de um trabalhador flexível, desespecializado e que faz diferença no processo produtivo. Na nova dinâmica do capital, esse profissional passa a ser peça central no processo produtivo. Ele se transforma de ator secundário – fordismo – em ator central. A manifestação dessa nova forma de organizar o trabalho revela-se – com contradições – na visita a três fábricas<sup>6</sup>. As três unidades são tributárias da Revolução Tecnológica com altos índices de robotização e gestionam a

---

6 Duas montadoras: uma automotiva (planta A) e a outra de veículos pesados (planta B) e a terceira, uma fabricante de motores (planta C). As visitas foram coordenadas por meio do projeto de pesquisa: *A indústria automobilística no Paraná: relações de trabalho e novas institucionalidades*, coordenada pelas professoras doutoras. Sílvia Maria de Araújo; Benilde Lenzi Motim e Olga Lúcia Firkowski, da Universidade Federal do Paraná (UFPR).

organização do trabalho pelos princípios toyotistas, em que a referência é o trabalho em grupo.

A montadora automotiva (A) é uma moderna planta industrial, uma simbologia da nova subjetividade no trabalho. No grande hall de acesso ao chão-de-fábrica, na parede, centenas de fotos de operários e operárias e uma frase que remete para a singularidade do trabalho de cada um: “Todo trabalho tem uma face”. Uma sugestiva afirmação: apesar de serem muitos os que ali trabalham, cada um tem sua identidade manifesta no trabalho que realiza.

Em comum, as três plantas industriais adotam o trabalho em grupo com pequenas variações. A denominação do trabalho em grupo na planta A é o “time”, na planta B, “equipes autogerenciáveis” e na planta C, “times multifuncionais”; com seus respectivos, “orientador” (planta A), “coordenador” (planta B) e *team leader* (planta C).

O que se pôde denotar nas visitas é que o “trabalho em grupo” é apresentado como um dos aspectos centrais no corolário do novo padrão organizacional pelas empresas. O grau de autonomia presente nas relações transversais e horizontais, porém, é limitado. A percepção é que ele não significa uma ruptura dos padrões tradicionais de se organizar o trabalho. As mudanças são mais comportamentais do que estruturais. As tarefas produtivas prescritas externalizadamente não são passíveis de alteração, como analisa Salerno (1999). A polivalência observada, ou seja, o fato de o trabalhador realizar mais de um procedimento, manifesta-se mais como uma sofisticação do trabalho individual anteriormente alocado a apenas uma tarefa.

Nas visitas, observamos que, em maior ou menor intensidade, em suas “ilhas” de produção, os trabalhadores são responsáveis por tarefas repetitivas e num ritmo intenso. Em muitas dessas “ilhas” compartilham o espaço com os robôs. Esses “companheiros” de trabalho ombreiam as tarefas dos trabalhadores de carne e osso e muitas vezes até mesmo ditam o ritmo para os operários. Entretanto, a grande novidade aqui é a responsabilidade que o grupo assume sobre os resultados produtivos, a necessidade do atendimento a metas e também exigências rigorosas no controle da qualidade.

Aqui podemos falar que se requer um tipo de inserção engajada dos trabalhadores, em que a performance individual é vital para o grupo. Assim ocorre uma “interação” com base na lógica do capital, ficando todos atentos ao desempenho individual que possibilita o desempenho coletivo. Essa tendência ficou evidente na planta B, onde a “equipe autogerenciável” tem o poder de transferir de posto de trabalho e até demitir um colega do grupo. Ou ainda na planta C, onde o deslize de um membro do “time” prejudica os resultados que podem auferir maior rendimento.

Na modalidade do trabalho em grupo valoriza-se muito também, ao menos aparentemente, a condição moral em que se encontra cada um. Na planta C, em cada “ilha” de produção há o “quadro moral”. Ao chegar para o início da jornada de trabalho, o trabalhador deve mover a sua foto para a coluna que mais representa a sua auto-avaliação no dia: receptivo, feliz, motivado, bem-disposto, tranqüilo, cansado, desanimado, desmotivado, preocupado, sobrecarregado, frustrado, nervoso, estressado – são algumas das “opções” enumeradas.

Ao mesmo tempo, nas plantas visitadas, observamos, por parte da empresa, um grande esforço em estabelecer compromissos com os trabalhadores, manifestos em agressivas políticas de comunicação interna. Reuniões internas se sucedem com frequência, principalmente no chão-de-fábrica. O que percebemos é que, se, por um lado, não são tantas as inovações no processo produtivo, por outro, a empresa não poupa esforços em ganhar as mentes e os corações dos trabalhadores. Vale ressaltar que essas observações são superficiais e não dão conta da complexidade encontrada, o que demandaria um processo mais exaustivo de análise e recursos metodológicos como entrevistas etc. Interessa aqui, entretanto, registrar que há “novidades” no chão-de-fábrica que interferem na dinâmica da organização do trabalho e nas relações sociais produtivas.

### **3 A nova subjetividade: A sociabilidade invertida**

A lógica do novo modo produtivo *estricto sensu* pede, portanto, um trabalhador criativo, opinativo e participativo. Pede o seu engajamento. A essência consiste em subtrair do trabalhador o que ele tem de melhor. O novo mundo do trabalho “mobiliza todas as faculdades que caracterizam a nossa espécie: linguagem, pensamento abstrato, disposição para a aprendizagem, plasticidade, hábito de não ter hábitos sólidos” (VIRNO, 2005, p. 7).

O capital procura uma cooperação subjetiva, afirma Virno (2005), que não compreende apenas o tempo do trabalho, mas inclusive o tempo do não-trabalho.

*O mais-valor é gerado por uma cooperação social que compreende também o tempo de não-trabalho, o tempo de aprendizagem, o tempo dos afetos, o tempo do consumo cultural. Esta cooperação social extratrabalho não é paga pelo salário, obviamente, mas constitui uma força produtiva fundamental* (VIRNO, 2005, p. 7).

Paradoxalmente, olhando sob a ótica de uma subjetividade sociabilizadora, os trabalhadores (indivíduo) e sujeito (classe) estão perdendo o que têm de melhor. A subjetividade erigida na sociedade industrial constituía-se de elementos de agregação,



exatamente porque o capital não dissimulava a sua função de mandatário. Agora não, o capital procura enredar o trabalho como se não fossem distintos.

Como diz Sennett (1999), a nova organização do trabalho desbanca antigos valores e provoca uma “corrosão do caráter”. O sociólogo destaca algumas características que denotam novos valores subjacentes a essa nova lógica do trabalho. Em sua análise, a nova maneira de organizar o tempo de trabalho é que se acabou o “longo prazo”. “No trabalho, a carreira tradicional está fenecendo” (SENNETT, 1999, p. 7). Muda-se o próprio sentido de trabalho, em que o “emprego” é substituído por “projetos” e “campos de trabalho”. Não há longo prazo “é um princípio que corrói a confiança, a lealdade e o compromisso mútuo” (SENNETT, 1999, p. 8), pois, esses laços levam tempo para surgir. Portanto, afirma que o esquema de curto prazo das instituições modernas limita amadurecimento da confiança informal. As redes institucionais se caracterizam pela “força de laços fracos”. O capitalismo de curto prazo corrói o caráter da pessoa humana, sobretudo qualidades de caráter que ligam os seres humanos uns aos outros.

Um segundo aspecto, destacado por Sennett, é o da “rotina”. “A sociedade moderna está em revolta contra o tempo rotineiro, burocrático” (SENNETT, 1999, p. 9). A rotina pode degradar, mas também proteger; pode decompor o trabalho, mas também “compor uma vida”. Hoje, no novo mundo do trabalho, ganha centralidade a necessidade de indivíduos flexíveis, que estejam sempre à disposição da lógica do mercado.

A flexibilidade é o outro aspecto destacado pelo sociólogo. Ser flexível significa aqui se adaptar a circunstâncias variáveis – o “flexi-tempo”.

*O sistema de poder que se esconde nas modernas formas de flexibilidade consiste em três elementos: a) Reinvenção descontínua de instituições: em nome da maior produtividade, a nova engenharia significa fazer mais com menos; b) Especialização flexível: é por, cada vez mais rápido, produtos variados no mercado, a partir da demanda do consumidor; c) Concentração do poder sem centralização: é uma maneira de transmitir a operação de comando numa estrutura que não tem mais a clareza de uma pirâmide. Uma maneira de se compreender como os três elementos do regime flexível se juntam está na organização do tempo no local de trabalho – é o chamado “flexi-tempo”. A estrutura de caráter que surge neste complicado regime moderno é a seguinte: as pessoas são livres, mas é uma liberdade amoral (sem finalidade); possuem uma capacidade de desprender-se do próprio passado, não ficando paralisados ou apegados a uma determinada forma de trabalho ou produto (SENNETT, 1999, p. 10).*

Um quarto aspecto é da ilegibilidade, destaca Sennett (1999). Com as novas tecnologias, o trabalho não é mais legível no sentido de entender o que se faz. O “risco” é outra característica do novo mundo do trabalho, afirma o autor. No novo capitalismo, tudo se concentra no momento imediato, quando a experiência cumulada é tida como de pouco valor. O risco vai se tornar uma necessidade diária, pois a instabilidade das organizações flexíveis impõe aos trabalhadores a necessidade de correr riscos. Finalmente, destaca, o elemento do “fracasso” como um dos aspectos presentes no novo mundo do trabalho. Pergunta Sennett, “como se sentem os demitidos”? A reflexão de Sennett (1999) é de que a “moderna ética” do trabalho se concentra no trabalho de equipe. Aqui, enfatiza-se a responsabilidade mútua, o tempo flexível, voltado para tarefas específicas de curto prazo. O novo papel do líder é facilitar uma solução e fazer a mediação entre o cliente e a equipe. Neste caso, a pressão dos outros membros da equipe toma o lugar do chefe, os trabalhadores responsabilizam uns aos outros. Essa ausência de autoridade deixa livres os que estão no controle para mudar, adaptar, reorganizar, sem justificar-se.

Esse jogo de poder sem autoridade, na verdade, gera um novo tipo de caráter. Em lugar do homem motivado, surge o homem irônico. A clássica ética do trabalho de adiar a satisfação e provar-se pelo trabalho árduo dificilmente pode exigir nossa afeição. Mas tampouco o pode o trabalho em equipe, com suas ficções e fingimentos de comunidade, pois a empresa não é uma família, ela precisa do seu trabalho e não de você, constata Sennett (1999).

A aguda percepção do sociólogo é a de que no “novo mundo do trabalho”, há uma “corrosão do caráter”, ou seja, a construção identitária que se construiu em torno do trabalho durante quase dois séculos está se esvaindo. Em seu lugar, surge uma “ética” descompromissada com o outro e com o lugar social.

Há, ainda, outro elemento-chave na percepção da mudança cultural no mundo do trabalho. Trata-se da categoria da competitividade. Segundo Neutzling (1996), a categoria da competitividade foi subtraída da Revolução Tecnológica. Na nova ordem internacional produtiva, o que conta é a capacidade de agregarem-se tecnologias. São elas que, no processo produtivo, tornam as empresas competitivas, pois permitem, entre vários aspectos, extraordinários ganhos de produtividade, racionalização no processo produtivo e criação de redes interativas em todo o mundo para ubiqüar seus produtos e produzi-los mais baratos.

A competitividade, uma categoria afeta, até então, apenas ao mundo dos negócios, vai, aos poucos, tornando-se também um valor cultural, que vai sendo assimilado pelos trabalhadores e trabalhadoras. Sendo assim, a norma que rege o mercado de trabalho hoje é a da competitividade. O importante hoje é ser

competitivo. Trata-se de superar o outro para conquistar o seu espaço. Acompanham o valor da competitividade outros aspectos, como o da quebra da solidariedade, a do sofrimento no trabalho e o aumento do constrangimento a que são submetidos os trabalhadores e trabalhadoras.

O sofrimento e o constrangimento no trabalho é outro fenômeno, pouco visível, porém não menos importante, provocado pela nova realidade do mundo do trabalho com conseqüências para uma nova subjetividade. Uma primeira situação típica é das pessoas que se submetem e participam de iniciativas e ou atividades que elas reprovam, mas a que acabam sujeitando-se para salvar a sua pele, o seu emprego. Cabem aqui desde o desvio de função, até a sobrecarga de horas extras, ou o levar trabalho para casa. Entram aqui a sujeição, muitas vezes constrangedora, de passar por avaliação individualizada dos resultados e das performances produtivas, ainda mais quando é exigida que se faça pelos colegas de trabalho. As exigências de qualidade total e o cumprimento de metas também criam constrangimentos. Na medida em que a pessoa não acompanhe o ritmo do grupo, pode ser expelida, fazendo muitos trabalharem no limite do estresse.

Há ainda outros elementos, sutis, que levam ao constrangimento, como o caso da exigência de um padrão ideal de comportamento, ou seja, a imprescindibilidade de estar sempre alegre, participativo, dinâmico, à disposição de novas “empreitadas”. Há um segundo aspecto, porém, o do sofrimento no trabalho provocado e explicado pela intensificação do trabalho, oriunda da introdução das novas tecnologias.

*Pensava-se que, com a robotização e a automatização, poder-se-ia livrar os seres humanos da parte mais prejudicial, mais danosa do trabalho, e, na verdade, observou-se o contrário. O fato é que a carga de trabalho aumentou. Os constrangimentos do trabalho, e em particular os ritmos, aumentaram muito. É preciso admitir que é extremamente surpreendente e paradoxal, mas nestas novas formas de organização do trabalho, há ingredientes que permitem fazer com que as pessoas façam ainda mais do que faziam antes. Está claro que estes novos recursos foram postos a serviço de um aumento de constrangimentos. Tudo foi posto a serviço de uma única coisa: fazer as pessoas trabalhar de um modo mais intenso em proveito da intensificação do trabalho (DEJOURS, 2002, p. 64).*

Novas patologias apareceram, novos sofrimentos foram revelados, principalmente no que diz respeito aos distúrbios músculo-esqueléticos que chamamos de lesões por esforço repetitivo. “Eles conheceram um verdadeiro alastramento epidemiológico por todo o mundo ocidental, o mundo industrial em particular. São patologias dos músculos, dos tendões, das juntas e das extremidades, com inflamações, infiltrações dos tecidos” (DEJOURS, 2002, p. 64).

## Conclusão

A breve “leitura” da radical mudança no mundo do trabalho permite-nos afirmar que uma nova subjetividade emerge. Os laços de solidariedade construídos pelos trabalhadores e trabalhadores ao longo de muito tempo estão se desfazendo. De um lado, a cruel realidade do desemprego, associada à crescente precarização, flexibilização e desregulamentação do trabalho e, de outro, a alteração do padrão tecnológico e organizacional nas empresas está originando um novo tipo de trabalhador e de trabalhadora. As marcas dessa nova subjetividade, da nova cultura que aos poucos se impõe é a do individualismo, da sociabilidade invertida.

A saída para a ascensão profissional, o escapar do desemprego, a garantia de espaço no mercado de trabalho é tarefa individual. No feroz mundo do trabalho de hoje, embora o discurso seja o do “time”, do “trabalho em equipe”, a prática revela que cada um tem de se virar por conta própria. A cultura de solidariedade, do compromisso e do companheirismo cede lugar ao descompromisso. Os sindicatos cada vez menos exercem o poder de referência, e a empresa toma o seu lugar.

O tempo da gratuidade, muitas vezes vividos com os colegas de trabalho, agora tem que ser ocupado com mais trabalho, ou com o incessante aperfeiçoamento profissional. É comum que, aos finais de semana, a centralidade do tempo, seja ocupada com o trabalho e o descanso se torne uma continuidade do trabalho cotidiano. A todo o momento, todos e todas são impelidos e convocados a performances da qualidade total, da competência, da excelência profissional. Qualquer deslize provoca uma autocobrança. A sutileza reside em que não é mais a organização que cobra, mas o próprio trabalhador que se autoflagela e pune-se com suas fragilidades. A perfeição é a meta e o objetivo.

A perspectiva da compensação do descanso depois de uma vida de trabalho, também se afasta cada vez mais. Afinal, como chegar lá em uma situação de trabalho sempre e cada vez mais intermitente? Assim, sofre-se porque já não é possível manter sempre uma atividade profissional ininterrupta, garantidora do merecido descanso futuro.

A vida de trabalho faz-se, então, aos solavancos, de incertezas e angústias. E nesse redemoinho as referências de outrora cultivadas vão se esvaindo. A subjetividade construída ao longo dos últimos dois séculos, o modo de ser trabalhador, passa por uma mudança significativa: de uma sociabilidade pública para uma sociabilidade privada. É isso que denominamos de subjetividade invertida. Inverte-se a forma de conceber o trabalho, relacionar-se com ele e com os outros trabalhadores.

## Referências bibliográficas

- ALVES, Giovanni. *O Novo (E Precário) Mundo do Trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2000. (Coleção Mundo do Trabalho)
- ANUÁRIO DA ANFAVEA – [www.anfavea.com.br](http://www.anfavea.com.br)
- ARAÚJO, Sílvia Maria Pereira de (coord.). *Sindicalismo no Paraná – Um ator social em conjuntura de mudanças*. Paper: GT Sindicalismo, GETS. Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade, Programa de Pós-graduação em Sociologia, Departamento de Ciências Sociais, UFPR. Curitiba, 2003.
- ARENDETT, Hannah. *A condição humana*. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1989.
- CASTEL, Robert. *As Metamorfoses da Questão Social*. Uma crônica do Salário. Petrópolis: Vozes, 1998.
- CASTELLS, Manuel. *A Sociedade em Rede*. São Paulo: Paz e Terra, 1999.
- CHESNAIS, F. *A mundialização do capital*. São Paulo: Xamã, 1994.
- CINALLI, Daniel Lopes. *O trabalho vazio de Subjetividade: Revolução tecnológica, racionalidade capitalista e alienação do trabalhador na indústria automotiva do Paraná*. Curitiba: UFPR, 2005. Dissertação (Mestrado), Departamento Ciências Sociais, Universidade Federal do Paraná, 2005.
- CORRIAT, Benjamin. *Pensar pelo avesso*. Rio de Janeiro: Ed. UFRJ/Revian, 1994.
- DEJOURS, Christophe. *A banalização da Injustiça Social*. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 1994.
- \_\_\_\_\_, Christophe. O sofrimento no trabalho. *CEPAT Informa*, Curitiba, ano 8, n.83, p. 63-6, 2002.
- HARVEY, David. *A Condição Pós-Moderna*. São Paulo: Loyola, 1992.
- HIRATA, Helena. *Sobre o 'modelo' japonês*. São Paulo: EDUSP, 1993.
- HOLLOWAY, John. *Mudar o mundo sem tomar o poder*. São Paulo: Viramundo, 2003.
- KREIN, José Dari. *O aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho no Brasil nos anos 90*. Campinas: UNICAMP, 2001. Dissertação (Mestrado), Instituto de Economia, Universidade de Campinas, 2001.
- LEITE, Márcia Paula. *Trabalho e Sociedade em Transformação*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2003.
- LOJKINE, Jean. *A Revolução Informacional*. São Paulo: Cortez, 1999.
- MARX, Karl. *O Capital*. 3. ed. São Paulo: Nova Cultura, 1988. v. I, II, III.
- NEUTZLING, Inácio. Elementos para Análise de Conjuntura. A grande transformação socioeconômica do capitalismo no final do século XX. Algumas Características. In: *Convergência*, Rio de Janeiro, n. 293, jun. 1996.
- ROSA, Maria Inês. *Trabalho, Subjetividade e Poder*. São Paulo: Edusp, 1994.
- SALERNO, Mario Sergio. *Projeto de Organizações Integradas e Flexíveis*. São Paulo: Atlas, 1999.
- SANSON, Cesar. *O Feitiço da Organização*. Novas Relações de Trabalho. Um estudo de caso. Curitiba: UFPR, 2002. Dissertação (Mestrado), Departamento Ciências Sociais, Universidade Federal do Paraná, 2002.

SENNET, Richard. *A Corrosão do caráter*. Rio de Janeiro; São Paulo: Record, 1999.

SILVA, Leonardo Mello. *Trabalho em grupo e sociabilidade privada*. São Paulo: Editora 34, 2004.

TENÓRIO, Fernando G. *Flexibilização Organizacional*. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 2000.

VERCELLONE, Carlo. Um panorama sobre a nova divisão cognitiva do trabalho. *IHU On-Line*, São Leopoldo, ano 4, n. 161, p.17-21, 2005.

VIRNO, Paolo. O cérebro social como interação direta entre sujeitos de carne e osso. *IHU On-Line*, São Leopoldo, ano 4, n. 161, p. 4-10, 2005.

WEBER, Max. *A ética protestante e o espírito do capitalismo*. São Paulo: Presença, 1996.

WORKSHOP *Indústria automobilística: Trabalho e território*. GETS/LAGHUR. UFPR, Curitiba, 2004.

## TEMAS DOS CADERNOS IHU IDÉIAS

- N. 01 *A teoria da justiça de John Rawls* – Dr. José Nedel.
- N. 02 *O feminismo ou os feminismos: Uma leitura das produções teóricas* – Dra. Edla Eggert.  
*O Serviço Social junto ao Fórum de Mulheres em São Leopoldo* – MS Clair Ribeiro Ziebell e Acadêmicas Anemarie Kirsch Deutrich e Magali Beatriz Strauss.
- N. 03 *O programa Linha Direta: a sociedade segundo a TV Globo* – Jornalista Sonia Montañó.
- N. 04 *Ernani M. Fiori – Uma Filosofia da Educação Popular* – Prof. Dr. Luiz Gilberto Kronbauer.
- N. 05 *O ruído de guerra e o silêncio de Deus* – Dr. Manfred Zeuch.
- N. 06 *BRASIL: Entre a Identidade Vazia e a Construção do Novo* – Prof. Dr. Renato Janine Ribeiro.
- N. 07 *Mundos televisivos e sentidos identitários na TV* – Profa. Dra. Suzana Kilpp.
- N. 08 *Simões Lopes Neto e a Invenção do Gaúcho* – Profa. Dra. Márcia Lopes Duarte.
- N. 09 *Oligopólios midiáticos: a televisão contemporânea e as barreiras à entrada* – Prof. Dr. Valério Cruz Brittos.
- N. 10 *Futebol, mídia e sociedade no Brasil: reflexões a partir de um jogo* – Prof. Dr. Édison Luis Gastaldo.
- N. 11 *Os 100 anos de Theodor Adorno e a Filosofia depois de Auschwitz* – Profa. Dra. Márcia Tiburi.
- N. 12 *A domesticação do exótico* – Profa. Dra. Paula Caleffi.
- N. 13 *Pomeranas parceiras no caminho da roça: um jeito de fazer Igreja, Teologia e Educação Popular* – Profa. Dra. Edla Eggert.
- N. 14 *Júlio de Castilhos e Borges de Medeiros: a prática política no RS* – Prof. Dr. Gunter Axt.
- N. 15 *Medicina social: um instrumento para denúncia* – Profa. Dra. Stela Nazareth Meneghel.
- N. 16 *Mudanças de significado da tatuagem contemporânea* – Profa. Dra. Débora Krischke Leitão.
- N. 17 *As sete mulheres e as negras sem rosto: ficção, história e trivialidade* – Prof. Dr. Mário Maestri.
- N. 18 *Um itinerário do pensamento de Edgar Morin* – Profa. Dra. Maria da Conceição de Almeida.
- N. 19 *Os donos do Poder, de Raymundo Faoro* – Profa. Dra. Helga Iracema Ladgraf Piccolo.
- N. 20 *Sobre técnica e humanismo* – Prof. Dr. Oswaldo Giacóia Junior.
- N. 21 *Construindo novos caminhos para a intervenção societária* – Profa. Dra. Lucilda Selli.
- N. 22 *Física Quântica: da sua pré-história à discussão sobre o seu conteúdo essencial* – Prof. Dr. Paulo Henrique Dionísio.
- N. 23 *Atualidade da filosofia moral de Kant, desde a perspectiva de sua crítica a um solipsismo prático* – Prof. Dr. Valério Rodhen.
- N. 24 *Imagens da exclusão no cinema nacional* – Profa. Dra. Miriam Rossini.
- N. 25 *A estética discursiva da tevê e a (des)configuração da informação* – Profa. Dra. Nisia Martins do Rosário.
- N. 26 *O discurso sobre o voluntariado na Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS* – MS. Rosa Maria Serra Bavaresco.
- N. 27 *O modo de objetivação jornalística* – Profa. Dra. Beatriz Alcaraz Marocco.
- N. 28 *A cidade afetada pela cultura digital* – Prof. Dr. Paulo Edison Belo Reyes.
- N. 29 *Prevalência de violência de gênero perpetrada por companheiro: Estudo em um serviço de atenção primária à saúde* – Porto Alegre, RS – Prof<sup>o</sup> MS. José Fernando Dresch Kronbauer.

- N. 30 *Getúlio, romance ou biografia?* – Prof. Dr. Juremir Machado da Silva.
- N. 31 *A crise e o êxodo da sociedade salarial* – Prof. Dr. André Gorz.
- N. 32 *À meia luz: a emergência de uma Teologia Gay - Seus dilemas e possibilidades* – Prof. Dr. André Sidnei Musskopf.
- N. 33 *O vampirismo no mundo contemporâneo: algumas considerações* – Prof. MS Marcelo Pizarro Noronha.
- N. 34 *O mundo do trabalho em mutação: As reconfigurações e seus impactos* – Prof. Dr. Marco Aurélio Santana.
- N. 35 *Adam Smith: filósofo e economista* – Profa. Dra. Ana Maria Bianchi e Antonio Tiago Loureiro Araújo dos Santos.
- N. 36 *Igreja Universal do Reino de Deus no contexto do emergente mercado religioso brasileiro: uma análise antropológica* – Prof. Dr. Airton Luiz Jungblut.
- N. 37 *As concepções teórico-analíticas e as proposições de política econômica de Keynes* – Prof. Dr. Fernando Ferrari Filho.
- N. 38 *Rosa Egípcia: Uma Santa Africana no Brasil Colonial* – Prof. Dr. Luiz Mott.
- N. 39 *Malthus e Ricardo: duas visões de economia política e de capitalismo* – Prof. Dr. Gentil Corazza
- N. 40 *Corpo e Agenda na Revista Feminina* – MS Adriana Braga
- N. 41 *A (anti)filosofia de Karl Marx* – Profa. Dra. Leda Maria Paulani
- N. 42 *Veblen e o Comportamento Humano: uma avaliação após um século de “A Teoria da Classe Ociosa”* – Prof. Dr. Leonardo Monteiro Monasterio
- N. 43 *Futebol, Mídia e Sociabilidade. Uma experiência etnográfica* – Édison Luis Gastaldo, Rodrigo Marques Leistner, Ronei Teodoro da Silva & Samuel McGinity
- N. 44 *Genealogia da religião. Ensaio de leitura sistêmica de Marcel Gauchet. Aplicação à situação atual do mundo* – Prof. Dr. Gérard Donnadiou
- N. 45 *A realidade quântica como base da visão de Teilhard de Chardin e uma nova concepção da evolução biológica* – Prof. Dr. Lothar Schäfer
- N. 46 *“Esta terra tem dono”. Disputas de representação sobre o passado missionário no Rio Grande do Sul: a figura de Sepé Tiaraju* – Profa. Dra. Ceres Karam Brum
- N. 47 *O desenvolvimento econômico na visão de Joseph Schumpeter* – Prof. Dr. Achyles Barcelos da Costa
- N. 48 *Religião e elo social. O caso do cristianismo* – Prof. Dr. Gérard Donnadiou.
- N. 49 *Copérnico e Kepler: como a terra saiu do centro do universo* – Prof. Dr. Geraldo Monteiro Sigaud
- N. 50 *Modernidade e pós-modernidade – luzes e sombras* – Prof. Dr. Evilázio Teixeira
- N. 51 *Violências: O olhar da saúde coletiva* – Éliada Azevedo Hennington & Stela Nazareth Meneghel
- N. 52 *Ética e emoções morais* – Prof. Dr. Thomas Kesselring;  
*Juízos ou emoções: de quem é a primazia na moral?* – Prof. Dr. Adriano Naves de Brito
- N. 53 *Computação Quântica. Desafios para o Século XXI* – Prof. Dr. Fernando Haas
- N. 54 *Atividade da sociedade civil relativa ao desarmamento na Europa e no Brasil* – Profa. Dra. An Vranckx
- N. 55 *Terra habitável: o grande desafio para a humanidade* – Prof. Dr. Gilberto Dupas
- N. 56 *O decrescimento como condição de uma sociedade convivial* – Prof. Dr. Serge Latouche
- N. 57 *A natureza da natureza: auto-organização e caos* – Prof. Dr. Günter Küppers
- N. 58 *Sociedade sustentável e desenvolvimento sustentável: limites e possibilidades* – Dra. Hazel Henderson
- N. 59 *Globalização – mas como?* – Karen Gloy



*Cadernos IHU Idéias*: Apresenta artigos produzidos pelos convidados-palestrantes dos eventos promovidos pelo IHU. A diversidade dos temas, abrangendo as mais diferentes áreas do conhecimento, é um dado a ser destacado nesta publicação, além de seu caráter científico e de agradável leitura.



**Cesar Sanson** (1961) é natural de Curitiba/PR. Desde 1998, é pesquisador do Centro de Pesquisa e Apoio aos Trabalhadores (CEPAT). É graduado em Filosofia (1982) pela Universidade Católica do Paraná, especialista em Economia do Trabalho (1997) e mestre em Sociologia do Trabalho (2003) pela Universidade Federal do Paraná – UFPR. Sua dissertação de mestrado intitula-se *O feitiço da organização. Novas Relações de Trabalho: Um estudo de caso*. Atualmente, é doutorando no Programa de Pós-graduação da Universidade Federal do

Paraná – UFPR no Departamento de Ciências Sociais, na linha de pesquisa: *Trabalho, Tecnologias e Inovações Organizacionais* e membro do *Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade (GETS)* na mesma Universidade.

### **Algumas publicações do autor**

Movimento sindical: Desafios e perspectivas para os próximos anos. Um diálogo com pesquisadores e dirigentes sindicais. In: *REUNIÃO INTERMEDIÁRIA DO GT-ANPOCS TRABALHO E SINDICATOS NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA: TRABALHO E SINDICALISMO NOS ANOS*, 3, 20003, Curitiba. CD, 2006.

Inovações tecnológicas e organizacionais. O novo mundo do trabalho e a emergência de uma nova subjetividade operária nas indústrias automobilísticas. In: *WORKSHOP: INDÚSTRIA AUTOMOBILÍSTICA: TRABALHO E TERRITÓRIO – GETS/LAGHUR/UFPR*, 2004, Curitiba. CD.

O Mundo do Trabalho em Mutação. In: *FÓRUM SOCIAL MUNDIAL*, 2002, Porto Alegre.