

Trabalho e progresso técnico

Eleonora Vilchovcenko

Economista, pesquisadora da
Academia de Ciências da Rússia.

O papel das inovações organizativas hoje não é menor do que as inovações tecnológicas, ao mesmo tempo que vai crescendo também o peso do fator social da produção, do desenvolvimento polimorfo do trabalhador, como produtos de processos históricos complexos.

Superação do Determinismo Tecnológico

A maior parte dos estudiosos tem abandonado, hoje, o determinismo tecnológico que com base na concepção taylorista e fordista fundamentava a divisão do trabalho em "imperativos da técnica". A autonomia destes imperativos foi hoje abandonada, como também a idéia de que as forças produtivas se desenvolvem exclusivamente com base em componentes técnico-materiais. O papel das inovações organizativas hoje não é menor do que as inovações tecnológicas, ao mesmo tempo que vai crescendo também o peso do fator social da produção, do desenvolvimento polimorfo do trabalhador, como produtos de processos históricos complexos. O estudo do amplo movimento para a "humanização do trabalho", que se desenvolveu nos anos setenta nos países evoluídos, e o progresso científico no campo da organização do trabalho, trouxeram à luz a importância da escolha subjetiva do "modelo de trabalho" e, em particular, da especialização e articulação no interior da produção (entre serviços, repartições, locais de trabalho), como também das formas de combinação da produção. Conscientemente ou não, esta escolha está sempre presente no processo decisório do **industrial engineering**.

Uma das principais escolas que promoveram a "humanização dos anos setenta", isto é, a escola dos "sistemas sócio-técnicos", que se formou nos anos cinquenta e sessenta sob a marca das **human relations** em Londres, lançou duas idéias corajosas e substancialmente revolucionárias. A primeira é a da possibilidade de modelos alternativos de trabalho com base numa mesma tecnologia (que o sociólogo norte-americano MacGregor considera tão importante como a descoberta das "ilhas da produção"), contra o universalismo e a "exatidão única" de Taylor na organiza-

ção produtiva. A segunda, nascida no decorrer da reorganização alternativa que colidia com a tecnologia penosamente construída com base no trabalho pouco qualificado (e que permitia a rotatividade dos postos de trabalho), é a da tecnologia alternativa das funções produtivas que supõe uma especialização elevada do trabalhador. Veio à tona, deste modo, a essencialidade da escolha social, não somente do tipo de organização mas também da tecnologia do trabalho.

Tudo isso induziu os estudiosos a refletir sobre o grau de autonomia do desenvolvimento técnico da produção, sobre o grau de dependência dos homens deste processo de desenvolvimento, sobre a possibilidade de influenciar a organização do trabalho tecnicizado e o próprio caráter da técnica. Eles foram levados até a tentar definir o âmbito de ação do **imperativo técnico puro** e a individualizar o anel de intersecção com a dinâmica organizativa sob a influência dos fatores sócio-culturais do desenvolvimento produtivo.

As Grandes Ondas Organizativas

É evidente o nexo entre as máquinas especializadas (nascidas no início do séc. XX e evoluídas depois, durante o fordismo e a produção de massa até a automação parcial) e a especialização do trabalho. A simplificação e a subdivisão das operações do trabalho têm sido a própria condição da mecanização, embora na fábrica a combinação técnica das funções especializadas já fosse possível no começo do séc. XX e o desenvolvimento do aparelhamento produtivo se realizasse no leito da especialização da técnica. Neste enfoque, padronização e simplificação do trabalho operam como condições organizativas preliminares da técnica do trabalho. Uma função

Publicado originalmente em *Memo*, 1992, N° 8.
Traduzido de *Scienzasocietá*, setembro-dezembro 1993, n° 57, pp. 25-31 por Giovanni Menegoz.

simplificada é mecanizada e automatizada mais facilmente¹.

Por que o desenvolvimento da técnica não acompanhou a via da criação de estruturas "universais" capazes de transformar o "operário parcial" e realizar a subordinação da "velha divisão do trabalho" à produção mecânica em progresso contínuo, como tinha previsto Max², e por que o próprio trabalhador parcial, e não o operário-universal, se tornou a figura dominante? Eis um problema interessante para os historiadores do trabalho produtivo.

Hoje também, com o trabalho computadorizado tanto das máquinas como do homem, continua a dominar o princípio da divisão dos processos produtivos e de trabalho, inclusive os de natureza intelectual, para as operações e elementos individuais. A automação do projeto já permite, "transferir" estas operações para o construtor ou para o computador, mas o princípio de simplificação-padroneização não desaparece por causa da introdução de instrumentos complexos³. De qualquer modo, avança um novo modelo de trabalho altamente complexo, polifuncional, altamente qualificado. Não há dúvida de que o velho trabalho "de mão em mão" se transforma tanto no aspecto técnico como organizativo. Este desenvolvimento foi plenamente compreendido em suas relações com os componentes sócio-culturais da produção somente na metade do nosso século. Na idade pré-taylorista foi enquadrado como elemento tradicional ligado à concepção do operário como apêndice da máquina.

A oposição feita ao taylorismo por parte da "aristocracia operária" de funções qualificadas, por parte de seus sindicatos e por uma parte da opinião pública, foi provocada pela lógica do industrialismo crescente, pelo emprego de recursos econômicos e técnicos conforme os critérios de concentração e padronização e pela hipótese da produção de massa⁴. O fator subjetivo se personificou então na vontade do *manager* e do engenheiro de produção. A maior parte dos assalariados, foi mantida nos níveis de satisfação das necessidades materiais essenciais, embora o fordismo conjugasse produção de massa e consumo de massa, mesmo que em forma padroni-

Hoje também, com o trabalho computadorizado tanto das máquinas como do homem, continua a dominar o princípio da divisão dos processos produtivos e de trabalho, inclusive os de natureza intelectual, para as operações e elementos individuais.

zada. De outro lado, a própria luta operária se concentrou por longo tempo nas condições de venda da força-trabalho através do contrato coletivo. O desenvolvimento lento das necessidades nas diversas camadas de trabalhadores determinou uma polarização social do trabalho executivo e trabalho gerencial, e conferiu a este último o caráter de trabalho externo e atomizado e, ao primeiro, o caráter de trabalho alienado⁵. A crítica que hoje se faz ao taylorismo e ao fordismo, porém, nem sempre é correta na medida em que não considera as fases históricas específicas e a evolução que sofreu a idéia de "organização científica", de "racionalidade" e de "progresso".

O Fator Subjetivo

A importância do fator subjetivo da produção se ampliou significativamente quando a ascensão da classe operária começou a influenciar sensivelmente os índices econômicos e a organização da produção. Isso estimulou o estudo sobre a tipologia dos grupos e das necessidades, e sobre o nexo entre a satisfação das necessidades e a eficiência no trabalho⁶. A introdução das *human relations* permitiu à classe operária influir progressivamente na produção e na "mensuração humana" da atividade econômica, influência esta que se ampliou posteriormente, até ser incluída nas grandes ondas "sócio-técnico-organizativas".

A nova onda considera que não há nexo causal entre a revolução técnico-científica e o progresso organizativo, contrariamente àquilo que se pensava antes, quando os sujeitos

capazes de decidir eram poucos. Este nexo, com efeito, permanece mediado precisamente pela subjetividade humana. A nova técnica, portanto, deve ser planejada sob a marca de um "novo modelo de trabalho".

A sueca Volvo, pioneira da "humanização do trabalho", sempre determinou a prioridade de uma estrutura alternativa de trabalho no processo de modernização técnica voltada para à "auto-realização do trabalhador"⁷. Os autores de um livro dedicado à memória do presidente da Volvo, P. Gillenchammar, resumem nestes termos a humanização realizada: em primeiro lugar, foi escolhido um modelo de organização e de técnica no qual, "o controle dos próprios trabalhadores" sobre todo o processo é conservado, e em segundo lugar, este tipo de modelo visa evitar aquelas consequências da revolução técnico-científica consideradas fatais e "inevitáveis" pelos trabalhadores⁸.

1. Não por acaso os estudiosos encontram as maiores dificuldades para a automação do trabalho na esfera dos serviços mais vinculados ao cliente individual. Mas também aqui está em curso a modelação das funções "residuais" para que possam ser transmitidas às máquinas. Por exemplo, a codificação das mercadorias no comércio e a unificação computadorizada do tipo de produto deixa o caixa uma função técnica modesta: a de empurrar a mercadoria sob o olho da máquina.

2. Cfr. K. Marx-F. Engels, *Socienienija* (Obras), vol. 23, pp. 432, 433, 472

3. Agora muitos estudiosos acentuam a essencialidade da padronização dos vários componentes da produção também no caso de grande flexibilidade, e pedem a especialização correspondente dos instrumentos e das aparelhagens técnicas (manipuladores, robots, etc..)

4. Nos Estados Unidos, os protestos contra o taylorismo no começo do século tiveram um lugar de peso nos trabalhos das comissões do Congresso e da Corte Suprema. Na Europa eles assumiram particular importância nos anos cinquenta e também nos anos sessenta.

5. A hierarquia das necessidades proposta por vários sociólogos (desde as necessidades existenciais até as necessidades de relação, desenvolvimento, autorealização) não é rigorosa para os vários indivíduos e grupos, mas o é com relação às massas porque a uma categoria de necessidade segue-se outras tão logo as primeiras estejam, de qualquer modo, satisfeitas.

6. A necessidade de uma avaliação psicológica complexa do trabalhador já tinha sido indicada por A. Smith, que tinha criticado a idéia de uma estimulação puramente material do trabalho.

7. Segundo o diretor de filial V. Johnson, a reestruturação dos processos de trabalho com base uma nova motivação dos operários, no início dos anos oitenta, tornou possível uma forte automação e robotização. Cfr. J. Balley, *Work design and work organization*, Englewood Cliffs 1983, p. 111.

8. Cfr. *Dignity at work*, Stockolm 1985, pp. 139, 455.

A complicação do nexa entre componentes sociais, organizativos e técnicos, induz os estudiosos a concluir que é impossível adotar princípios universais de organização. No melhor dos casos, admite-se a possibilidade de alguns "princípios diretivos", cuja eficiência deve ser verificada no contexto concreto (caráter da demanda de mercado, presença de mão-de-obra, etc.), como também se admite a possibilidade de ampliar o campo das manobras organizativas. Cresce também a importância das diferenças nacionais-culturais no processo de efetivação da revolução técnico-científica e a compreensão da periculosidade que apresentam tanto as "extrapolações nacionais" como as "generalizações metanacionais" no campo da racionalização. Por exemplo, os valores tradicionais da qualificação no trabalho e na aprendizagem explicam, na Alemanha, o menor grau de desqualificação do trabalho em comparação com a Inglaterra, a persistência de uma alta percentagem de operários qualificados e de operários "polifuncionais" entre os operários semiquilificados, a adaptação mais fácil e o maior rendimento com relação à automação eletrônica. Isso explica também a respeitabilidade das novas qualificações técnicas alemãs, enquanto que na Inglaterra e França é mais forte a influência das hierarquias formais. Ainda mais evidente é a diferença que a cultura japonesa do trabalho apresenta em relação à cultura ocidental, que se formou em valores individualistas.

Mas o imperativo tecnológico na esfera do trabalho se manifesta também nas formas mais duras de dependência do progresso técnico. Em primeiro lugar, a transferência das funções do homem para a técnica depende, em larga medida, da difusão e do uso exaustivo da automação. Em segundo lugar, as novas "altas tecnologias" tendem a mudar as funções produtivas dos operários quando o homem produz menos por via direta e mais através da cultura materializada na tecnologia. Aquelas funções passam a ser centralizadas na preparação do processo produtivo e em sua regularização e otimização, ao mesmo tempo que o uso exaustivo da automação influi na relação entre novas e ve-

***Não é certamente possível
subtrair totalmente o
trabalho da especificidade
da técnica e da lógica da
máquina, mas é realista e
necessário encontrar as
formas de sua
"humanização",
orientando-o no sentido da
superioridade do homem em
relação à técnica.***

lhas formas "residuais" do trabalho.

O Potencial da Automação

A automação integral possui um grande potencial de desenvolvimento para o trabalho e o trabalhador: o controle computadorizado torna possível a programação da seção, enquanto que antes ela tinha que se referir a um centro distante do local de trabalho. O surgimento de meios de informatização descentralizados e de baixo custo amplia as possibilidades de um trabalho mais autônomo de operários e empregados, de modo que a dependência do trabalhador do imperativo da "disciplina tecnológica", que os estudiosos acentuavam na grande produção seriada, tende frequentemente a se atenuar na produção automatizada⁹. Ao mesmo tempo, cresce a liberdade do operário nas funções de aferição e controle¹⁰.

O trabalho com os novos meios de informação e com as novas aparelhagens de precisão, como também o diálogo com o computador, apresentam um potencial contraditório: subordinação do homem com a "lógica da máquina" e uma nova cultura do trabalho constituída de um pensamento disciplinado e de um desenvolvimento sensitivo, intelectual e moral. Nascem novas especializações, muito estimadas entre os operários e técnicos: operadores, instaladores, projetistas de sistemas técnicos e de novos tipos de produção, especialistas de micro-eletrônica, robótica, etc., ao mesmo tempo que cresce o peso específico da força-trabalho insuauada e qualificada.

Mas o progresso do trabalho depende não somente das possibilidades oferecidas pela nova técnica, mas também pela "incapacidade" que ela determina. Com efeito, a fragilidade dos novos sistemas técnicos valoriza as funções de apoio (o conserto e ainda mais a manutenção preventiva); aumenta o papel das especializações de destino certo (cujo ritmo de desenvolvimento é dos mais intensos), ao mesmo tempo que preserva, ao lado do trabalho intelectualizado, o trabalho físico, enquadrado em novos conhecimentos técnicos e analíticos. Além disso, se nota sempre mais uma insubstituibilidade tendencial da capacidade humana: intuição, sensibilidade mais refinada do que os instrumentos técnicos, análise criativa da informação, decisões eurísticas especialmente nas situações que se afastam dos parâmetros normais. Nota-se, enfim, que é impossível criar um análogo mecânico do homem e codificar toda a riqueza do potencial humano¹¹. Tudo isso rompe o ideal de uma "produção sem homens" e acentua a necessidade de conservar e desenvolver ulteriormente o trabalho vivo no processo da modernização produtiva. Portanto, do nível de desenvolvimento da técnica produtiva dependem as funções do operário moderno mas também a divisão das funções entre o homem e a máquina: transmissão das "funções taylorizadas" para a tecnologia e conservação das funções propriamente humanas no homem.

9. Cfr. por exemplo, *Trud i naucno-techniceskij progress* (Trabalho e progresso técnico), Moskva 1988, pp. 23, 35.

10. Em meados dos anos oitenta, na Alemanha, metade dos metalúrgicos entrevistados pelo sindicato trabalhava com equipamentos controlados eletronicamente, e no Japão se previa um aumento de cinco milhões de postos de trabalho padronizados.

11. Por exemplo, no setor da "inteligência artificial" o otimismo tecnológico vai progressivamente caindo por causa da impossibilidade de "imitar com o silício as células vivas do cérebro". Vem disso as pesquisas da biônica (os "computadores nervosos", o estudo da organização polimorfa do cérebro) e a idéia de criar biocomputadores, células nervosas baseadas na superioridade que a natureza teria com relação às criações técnicas. A idéia de uma produção feita de "mãos mecânicas combinadas com um sistema nervoso eletrônico" sem a presença do homem, não funciona. Cfr. "Problemy teorii i praktiki upravlenija", 1990, n° 5, p. 107.

Não é certamente possível subtrair totalmente o trabalho da especificidade da técnica e da lógica da máquina, mas é realista e necessário encontrar as formas de sua "humanização", orientando-o no sentido da superioridade do homem em relação à técnica. Tudo isso aumenta o papel da escolha consciente da direção do desenvolvimento, enriquece o conceito de uma abordagem sistemática e motiva a articulação complexa do quadro organizativo do trabalho moderno. Apesar disso, nos anos oitenta vieram claramente à tona duas tendências diversas: uma tendência antropocêntrica, que herda a orientação "humanista" dos anos setenta e uma tendência tecnocêntrica inspirada no tecnicismo contemporâneo.

Neotecnicismo e Produção "Sem Homens"

Na produção contemporânea as "altas tecnologias" (que como nota P. Draker, são muito menos numerosas do que as publicações sobre elas) coexistem com as técnicas tradicionais e parcialmente automatizadas, de modo que a produção se apresenta bastante rica em trabalho. A presença de uma grande massa de trabalho vivo, muitas vezes especializado, deixa amplo espaço para as discussões sobre suas perspectivas futuras. Mas discussões como estas surgiram também nos setores mais avançados e têm se concentrado em primeiro lugar no problema da superação do "difícil" e do "imprevisto", e em segundo lugar, nos princípios de organização de trabalho dos trabalhadores "necessários" (tanto nas fases pré e pós-produtivas como na fase da produção propriamente dita) e nas suas perspectivas.

Na base da estruturação neotaylorista do trabalho contemporâneo e da tendência de "substituir" o trabalho pela técnica, está a velha concepção do homem como apêndice da máquina e como "parafuso" do processo produtivo, que poderia ser facilmente substituído e eliminado: uma lógica velha, através da qual o homem permanece dominado pelo trabalho materializado nos meios técnicos, de modo que de sujeito se torna objeto do processo.

O aumento do número de pesquisas empíricas, nos anos oitenta, sobre as modificações da organização do trabalho nas "altas tecnologias" forneceu um quadro comprobatório do funcionamento "subotimal" das "ilhas produtivas", nas quais trabalham poucos indivíduos, em comparação com as condições "normais", e tem demonstrado a necessidade de uma humanização e personalização dos sistemas técnicos.

Este novo tecnicismo se manifesta em diversos planos. Suas manifestações são o contínuo fracionamento do trabalho que acompanha a redução da força-trabalho, a centralização da informação a respeito do andamento do processo produtivo, a transferência de conhecimentos e experiências dos trabalhadores para os programas das máquinas, a redução do trabalho em operações "externas". Trata-se de fenômenos totalmente justificados do ponto de vista taylorista. O mesmo vale para a separação das funções de elaboração e padronização dos métodos de trabalho para a distribuição hierárquica de funções e responsabilidades, para a polarização do trabalho executivo e o trabalho organizativo-gerencial. Outras manifestações são o controle computadorizado do trabalho, que chega à vigilância eletrônica (tanto quando o homem obedece ao vídeo como quando o vídeo obedece ao homem), e a incompreensão de critérios humanos na projeção dos meios de trabalho. No seu todo, tudo isso determina alienação dos trabalhadores também no ambiente técnico novo.

Nos anos oitenta, especialmente na segunda metade, tornou-se evidente o mau rendimento do taylorismo, que começa a freiar o progres-

so produtivo. A redução da força-trabalho determinou a crise social do trabalho, levando ao pânico o problema da "erosão da ética do trabalho"¹². Sufocando o desenvolvimento profissional dos trabalhadores e sua liberdade e iniciativa, ela impediu também a assimilação da nova técnica freinando o próprio progresso da modernização¹³. Torna-se sempre mais clara a insuficiência de uma norma estreita do trabalho, dominada pela idéia de medir a intensidade do trabalho e fixar novos tipos de trabalho e novos tipos de postos-trabalho. Em geral, resultam insuficientes todos os métodos quantitativos de regulação do trabalho, ao mesmo tempo que emergem funções qualitativamente novas que exigem a presença do trabalhador no processo produtivo, fato muito mais relevante que não a pura duração do tempo de trabalho. Com a informatização da produção, as barreiras sociais entre operários comuns e operários especializados diminuem a qualidade do trabalho e contradizem a tendência à integração dos diversos anéis da produção, à sua sincronização e socialização¹⁴. Nos ambientes acadêmicos e no mundo dos negócios crescem, enfim, as dúvidas sobre a "versão fordista da revolução técnico-científica", ao mesmo tempo que os especialistas vão se pronunciando sempre mais para uma "reindustrialização sem taylorismo" e por uma reorganização do trabalho como condição preliminar da inovação tecnológica. O aumento do número de pesquisas empíricas, nos anos oitenta, sobre as modificações da organização do trabalho nas "altas tecnologias" forneceu um quadro comprobatório do funcionamento "subotimal" das "ilhas produtivas", nas quais trabalham poucos indivíduos, em comparação com as condições "normais", e tem demonstrado a necessidade de

12. Por exemplo, no início dos anos oitenta, na produção eletrônica da Califórnia, dez mil dos noventa mil trabalhadores eram mulheres provenientes da Ásia e da América Latina, com baixa instrução e pretensões modestas.

13. O estudo da produção leve no Japão, Estados Unidos e Inglaterra, no final dos anos oitenta, revelou que a supremacia dos velhos princípios nos "modelos de trabalho" tinha tomado difícil a computadorização.

14. Nos bancos ingleses já se fala da ineficiência do trabalho "idiotizado" dos empregados.

uma humanização e personalização dos sistemas técnicos.

Foi também posta à luz a preparação insuficiente das sociedades contemporâneas de compensar a crescente substituição do trabalho por um número adequado de trabalhos socialmente úteis para a força-trabalho disponível. A orientação para uma produção "sem homens" já é julgada não realista, não vantajosa e não progressista.

Técnica e Humanização

Apesar disso, tecnocratismo e tecnocentrismo conservam notável influência e o processo de formação de uma nova filosofia da produção no espírito do "pós-industrialismo" e de um antropocentrismo de último período, avança lentamente apesar da acelerada informatização, computadorização e integração da produção. Os defensores da tecnocracia, isto é, os altos managers, os técnicos especializados e os engenheiros dedicados à organização do trabalho, os managers não ligados às seções, são ainda numerosos.

A relação entre tecnocratismo e antropocentrismo, nos anos oitenta, tem sido variável. No início do decênio em todos os países desenvolvidos se fortaleceu uma onda tecnocrática como resposta à crise econômica e ao enfraquecimento da pressão social, determinada pelo aumento do desemprego e pela "nova pobreza". Fortaleceram-se na época os critérios voluntaristas da prática managerial, com tendência a reassumir métodos tradicionais de centralização do controle, da informação e da direção. A experiência da "humanização" foi esquecida ou ignorada, a reorganização do trabalho sobre princípios alternativos foi considerada reversível e a idéia de uma "especialização elástica" da força-trabalho foi enxertada freqüentemente no taylorismo. Este último, porém, continuou a operar também no término dos anos oitenta, combinando de maneira diversa fatores tecnológicos, econômicos e sociais, como uma espécie de neotaylorismo. Precisamente nos Estados Unidos, pátria do taylorismo e do fordismo, o espírito pragmático, porém, fez com que a guinada em direção à modelos alternativos de trabalho e de "desenvolvi-

Os anos oitenta mostraram que em condições de crise e modernização forçada, como também de concorrência em crescimento, os tecnocratas se orientam pelos resultados de curto prazo. Ao contrário, uma tendência antropocêntrica se liga com situações de estabilidade e produção eficiente.

mento dos recursos humanos" fosse estimulada pela própria lógica da competição concorrencial e envernizada por uma espécie de "niponização" utilitária que deixava de lado a tradição da "humanização" ocidental (escandinava, centro-européia e também norte-americana) orientada para o desenvolvimento individual do trabalhador. Também no trabalho em grupo, a ênfase foi colocada na imitação do tradicional "coletivismo" japonês. Nos programas das companhias norte-americanas, o objetivo de "melhorar a qualidade" de vida produtiva foi, até pouco tempo atrás, substituído pelo da criação dos "círculos de qualidade" cuja ligação com a redistribuição das funções e com a atribuição de novas responsabilidades aos trabalhadores não é sempre evidente e cuja orientação antisindical não gera dúvidas¹⁵.

Economistas, teóricos da organização e da gestão, sociólogos, ligam a continuação inercial do taylorismo-fordismo com a tradição da "abordagem mercantil" da força-trabalho, com a simplificação contábil do trabalho à baixo custo, com a contenção de despesas (segundo a mesma lógica de quem defende a substituição do trabalho por instrumentos tecnológicos) e também com argumentos de comando econômico e social no trabalho. Por isso, no final do decênio, os estudiosos observaram um interesse das companhias em desqualificar o trabalho, baixar os salários da categoria, manter uma organização dura "se as condições o permitem", confiar na "capacidade dos engenheiros de re-

duzir a influência das rotinas humanas" e desenvolver um trabalho polivalente à custa de sua intensificação. A tradição fordista teria sido "pouco abalada" pelas novidades¹⁶.

Os anos oitenta mostraram que em condições de crise e modernização forçada, como também de concorrência em crescimento, os tecnocratas se orientam pelos resultados de curto prazo. Ao contrário, uma tendência antropocêntrica se liga com situações de estabilidade e produção eficiente. Perspectivas de vantagens imediatas provocam também a atual guinada das grandes companhias em direção a uma reorientação social e organizativa. A General Motors, por exemplo, esperava "mudanças dramáticas" no campo da flexibilidade, da eficiência e da qualidade com vistas à produtividade e a racionalização, e considerava "legítima" sua intolerância com a concorrência, o crescimento dos custos e as exigências de solidariedade¹⁷. A este voluntarismo managerial se liga também o ecletismo da nova filosofia empresarial. Os estudos internacionais falam de uma mudança provável "do caráter do trabalho e das características da organização" na planificação de longo prazo, ao mesmo tempo que no curto prazo a tecnologia se adapta à estrutura organizativa tradicional¹⁸.

O caráter heterogêneo do quadro empírico das mudanças organizativas relativas à revolução técnico-científica, as dimensões e a permanência do taylorismo na produção atual, tornam difíceis previsões sérias sobre o andamento das duas tendências. Os estudiosos mais prudentes e objetivos, e sobretudo os estudiosos europeus, consideram ainda aberta a questão do antropocentrismo passar de estrutura isolada para estrutura global de uma "me-

15. Nos "círculos de qualidade" norte-americanos praticamente não foram examinadas as "vantagens" que resultam para os operários, o caráter do controle do trabalho, os problemas da vigilância. Cfr. "California Management Review", 1983, n° 1, p. 40.

16. Na Fiat, por exemplo, desde o final dos anos setenta ao final dos anos oitenta, entre as empresas de automação flexível, o trabalho da maioria dos dependentes operacionais permaneceu "intacto" e os novos especialistas constituíram somente 10-15% do total dos empregados.

17. Cfr. *Business week*, 8, VII, 1988, pp. 46-47.

18. Cfr. "MOT" Genève 1987, p. 7.

tatendência histórica". Esta questão será resolvida pela história.¹⁹

Mas esta própria heterogeneidade e esta indeterminação das perspectivas acentua o papel da escolha subjetiva e a responsabilidade das forças sociais.

A Reorganização Humanista do Trabalho

A multiplicidade de forças (trabalhadores, gerentes, técnicos, estudiosos, humanistas, instituições sociais e políticas, sistemas formativos, sindicatos, partidos etc.) e a diferenciação das posições entre cada uma delas, tornam particularmente complexa a análise das influências que são exercidas no processo produtivo e de trabalho, e a individualização dos sujeitos em contato diverso com o problema.

Por exemplo, contra a reorganização humanista do trabalho tem se alinhado, além dos gerentes tradicionais, também os projetistas da nova produção que transmitem às seções comandos e programas por meio de sistemas computadorizados, porque têm receio da autonomia e da iniciativa dos operadores encarregados dos novos equipamentos. Os grupos privilegiados de operários ferramenteiros, como também os funcionários encarregados da informação e programação das máquinas, não se mostram interessados em "ceder" muitas de suas funções a operadores autônomos.

Encontramos aqui a categoria heterogênea dos especialistas encarregados da produção e dos operários e empregados qualificados que defendem sua própria autonomia e sua própria qualificação de maneira corporativa. No interior da massa segmentada de operários assalariados se verifica, além disso, uma diferenciação com base no nível de evolução das necessidades pós-materialistas e dos novos valores do trabalho (tutela sindical, crítica do sindicato por parte dos novos elementos operários, isto é, dos operários qualificados e dos especialistas que preferem os contratos individuais).

Trata-se de fatores de contenção, dos quais se notou seu enfraquecimento somente nos últimos anos e cuja presença nos primeiros anos

No seio das forças alternativas que defendem os valores do trabalho ainda são fortes a tecnofobia e o anti-cienticismo porque temem a expulsão da força de trabalho e a alienação técnica.

oitenta fez de modo que a estimulação da reorganização do trabalho na produção tecnicamente avançada fosse conduzida pelo vértice gerencial das empresas. A fraqueza das argumentações humanistas confirmou a previsão do economista sueco M. Alvesson, segundo o qual, com vista ao sucesso econômico, o gerente "prefere sacrificar as suas próprias ambições ao controle do que quebrar a empresa"²⁰. Nos anos oitenta, além disso, com exceção dos países escandinavos, se enfraqueceu o papel do Estado na melhoria da "qualidade de vida no trabalho". Este papel tinha sido bastante ativo nos anos setenta na França, na Alemanha (com o governo social-democrata) e nos Estados Unidos. Complexivamente, em todos os países desenvolvidos este papel cresceu no campo da formação profissional de mão-de-obra qualificada. Tudo isso torna difícil individualizar as forças sociais mais influentes no processo de humanização do trabalho. No seio das forças alternativas que defendem os valores do trabalho ainda são fortes a tecnofobia e o anti-cienticismo porque temem a expulsão da força de trabalho e a alienação técnica.

O consenso para os valores do homem e da personalidade parece se tornar o elemento que cimenta as várias forças sociais. Quanto à relação entre individual e social, pode-se concordar com G. Dilligenskij sobre a atenuação da dependência do homem às normas predispostas e coercitivas na medida em que cresce o seu desenvolvimento pessoal e a esfera de escolha, o estilo e o teor de vida²¹. No futuro, individual e social não deveriam se opor: o indi-

vidual será a nova face de um social novo, uma sua qualidade mais elevada. Se na nova sociedade se dará este primado do desenvolvimento individual, poderá declinar o que Berdiaev chamava o sobre-humano, isto é, o domínio dos vértices que conhecemos bem²². O individual, de resto, não nega nem a tipificação, nem a dimensão de massa, nem a orientação aos valores sem os quais é impensável a formação de uma nova comunidade cultural à nível local, regional, e possivelmente planetária, capaz de envolver diferentes sub-culturas²³. Neste sentido, também é conservada uma determinante social, sem a qual o desenvolvimento individual é impensável.

Conclusões

A necessidade de uma nova cultura da produção e de um desenvolvimento sincrônico de todas suas componentes se realiza hoje através de formas complexas e contraditórias, de modo que a formação de uma nova onda na organização técnico-social do trabalho pode vir a ser um processo longo e dramático cheio de travadas e zigzagues. O seu conteúdo será dado por uma série de "vetores": força-trabalho e organização produtiva, busca do uso ótimo da tecnologia, impulsos dos vários grupos de trabalhadores pelas melhorias profissionais, sociais e individuais. Esta é a condição de um progresso econômico e social ótimo que hoje depende sempre mais da compreensão de que progresso produtivo, progresso do trabalho e progresso técnico estão cultural e politicamente nas mãos do homem. E esta é uma conclusão essencial para ativar todos os sujeitos do desenvolvimento produtivo contemporâneo.

19. Cfr. "Work, employment and society", 1988, n° 2; *Il futuro del lavoro*, Milano 1989, p. 20; "RKSM", 1990, n° 6.

20. M. Alvesson, *Consensus, control e critique*, Aldershot 1987, p. 83.

21. Cfr. "Voprosy filosofii", 1991, n° 3.

22. N. Berdjaev, *Smysl istorii* (O sentido da história), Moskva, 1990, p. 123.

23. Um parecer análogo é mencionado por G. Dilligenskij no artigo *In difesa della individualità umana* (*Voprosy filosofii*), 1990, n° 3) contra o qual não tenho divergências de princípio.