

A reestruturação produtiva e a constituição da utopia burguesa

Raphael Seabra *

Resumo: Há cerca de três décadas, como resposta à crise estrutural do capital, teve início um profundo e complexo processo de reestruturação produtiva e sua seqüência política, o neoliberalismo. Acreditamos que a “nova” organização do trabalho, antes de constituir as possibilidades do *capitalismo utópico* e erradicar a contradição capital-trabalho, encontra sua linha de continuidade na atual *aparência “humanizada”*, que mantém a *essência “desumanizada”* da subordinação do trabalho ao capital. É perante o apego e contentamento imediatista de declarar o fim ou liberação do trabalho que delimitamos a “nova” urgência histórica da crítica da alienação.

Palavras-chave: Reestruturação produtiva; organização do trabalho; capitalismo; alienação.

Abstract: In about three decades, as a reply to the structural crisis of the capital, a deep and complex process of productive reorganization and its sequence politics had started: the neoliberalism. We believe that the “new” organization of the work, before constituting the possibilities of the *utopian capitalism* and eradicating the contradiction capital-work, finds its line of continuity in the current “*humanized*” *appearance*, that it keeps the “*dehumanized*” *essence* of the subordination of the work to the capital. It is before the attachment and immediatism a contentment to declare the end or release of the work that we delimit the “new” historical urgency of the alienation critics.

Key words: Productive restructuration; work organization; capitalism; alienation.

Introdução

A pouco mais de três décadas, como resposta à crise estrutural do capital, teve início um profundo e complexo processo de reestruturação produtiva e sua seqüência política, o neoliberalismo. A reestruturação que caracteriza o novo modo de acumulação do capital abre espaço para a discussão sobre a flexibilização da produção, da acumulação, do consumo e do trabalho, frente à produção em série de tipo taylorista-fordista, vista como excessivamente “rígida”, desde sua forma de produzir, consumir e acumular até suas relações de trabalho.

Destacamos a predominância do toyotismo como valor universal para a produção global de mercadorias. Sob a regência do Sistema Toyota de Produção o rumo das transformações no trabalho contemporâneo parece caminhar da *ditadura* do trabalho à *democracia* da colaboração. Uma vez que as novas formas de gestão do trabalho com suas referências às equipes, estímulos de engajamento pessoal no trabalho por diversas vias, como por exemplo, a multifuncionalidade ou no rebatizado da classe trabalhadora parece ter de fato rompido com a rotinização, limitação e bestialização das habilidades

* Doutorando em Sociologia pela UnB. End. eletrônico: raphaelseabra@hotmail.com. O autor agradece os comentários de Fabio Marvule Bueno.

individuais no processo de trabalho. Parecem estar traçadas, assim, as vias empíricas de erradicação do fenômeno da alienação e, o primeiro elemento constitutivo da utopia burguesa. Paralelamente a eclosão destas transformações no mundo do trabalho, surgiram algumas teses nas ciências sociais, como as de André Gorz e Antonio Negri, que refletem sobre temas centrais do sistema capitalista com ares polêmicos e com diversos fins e adeuses declarados, desde o assalariamento, o valor até as classes sociais, anunciando a chegada de não-classes e multidões. É interessante ressaltar que apesar de algumas considerações pontuais, estas teses compartilham a *comunhão* entre trabalho e capital, por meio de suas melhores qualidades, e, não mais pela saturação de suas maiores contradições. Parece que o advento do socialismo não atravessa mais a imperiosidade da *dialética*, da *ruptura*, senão a conciliação e/ou reforma dos aspectos inconciliáveis e antagônicos entre capital e sociedade. Parecem estar traçadas as vias teóricas da própria erradicação do fenômeno da alienação e, o segundo elemento constitutivo da utopia burguesa. Acreditamos que a “nova” organização do trabalho, antes de erradicar a alienação e, portanto realizar a utopia burguesa da colaboração capital-trabalho tem sua linha de continuidade na atual aparência humanizada, que mantém a essência desumanizada do trabalho abstrato.

A constituição da utopia burguesa: a *colaboração* capital-trabalho?

É impossível discordar do fato de que após a predominância do Sistema Toyota de Produção alguma coisa tenha no mundo do trabalho. O rumo das transformações no trabalho contemporâneo parece caminhar da *ditadura* do trabalho à *democracia* da colaboração. Desse modo, a reestruturação produtiva traz à superfície questões inéditas, formas de gestão da força de trabalho inimagináveis até então na história do capitalismo. As novas práticas produtivas parecem ter conseguido um feito único: extirparam ou minimizaram ao máximo as possibilidades das contradições entre trabalho e capital. Por exemplo: a multifuncionalidade, o trabalho em equipe, o foco no cliente e a gestão participativa cercam o ambiente de trabalho com práticas valorizadoras da capacidade humana e cooperativa dos indivíduos, assim, apresentam características que visivelmente rompem com o trabalho desantropomorfizado e rotineiro típico do taylorismo-fordismo, de maneira a aproximá-lo do trabalho desalienado, inteligente, e dotado do livre emprego de si. Neste sentido, de *contradição o trabalhador se transforma em elemento de colaboração*. Hoje, tanto no Brasil como

em todo mundo, parece ser prática comum das empresas *rebatizarem* seus assalariados, operários ou empregados em colaboradores, parceiros ou associados.

Para compreendermos efetivamente o “rebatizado” como elemento constitutivo da utopia burguesa de superação da contradição capital-trabalho, nos parece primordial partir de um item simples que compõe a hegemonia neoliberal, que muitas vezes é subestimado: *o livre jogo da oferta e da procura* que, em seu nível micro-cósmico, assenta-se sobre a *soberania do cliente*¹. Em sua acepção básica o livre jogo da oferta e da procura encontraria na disputa concorrencial as empresas mais eficazes com maior capacidade de satisfazer as necessidades de um cliente livre, racional e exigente, de modo que as empresas ineficazes seriam incapazes de se adequar a concorrência e sucumbiriam. Posto nestes termos, o apelo empresarial à *satisfação do cliente ou “misteriosa entidade independente”* encontra enorme respaldo uma vez que exige que seus empregados acreditem plenamente que trabalham para *atender* seus clientes, e não para atender demandas da direção ou gerência. Em outros termos, como os clientes são “únicos”, “especiais” ou “*personalité*” o tratamento deve ser diversificado conforme as variações nas demandas e exigências destes, sendo assim, ao colaborador são permitidas maior abertura e margem de manobra a fim de fidelizar o cliente à marca e bater as metas de produtividade mantendo a empresa dentro dos padrões de qualidade e eficácia concorrencial.

Ampliando ainda mais o espaço de manobra e o nível decisório do colaborador encontramos a *multifuncionalidade*. A empresa enxuta então tende a eliminar não apenas o desperdício, através do sistema *just-in-time* onde a produção é vinculada à demanda; elimina também a maior parte do trabalho que não adiciona diretamente valor à mercadoria. Portanto, a maior parte das atividades de verificação, acompanhamento, gerenciamento é suprimida ou transferida pela reengenharia dos postos de trabalho. Desse modo, o trabalhado multifuncional, flexível e cooperativo, se torna multidimensional, onde num sistema de alternância o colaborador opera e participa – pelo menos parcialmente – da totalidade do processo de trabalho e gestão de si e de sua equipe de trabalho, acumulando tarefas e; operando com sistemas de *estoques mínimos (kanban)*, que exige a flexibilidade dos tempos e, normalmente, da jornada de trabalho – oscilando entre picos e depressões na demanda.

¹ A “soberania do cliente” deve ser avaliada sempre em termos relativos, ou seja, sua fundamentação é estritamente ideológica.

São manifestas as mudanças “qualitativas” no trabalho contemporâneo, no entanto, a nova gestão do trabalho parece um recurso no mínimo contraditório. Uma vez que a satisfação do cliente (e aqui inclua a participação nos lucros) é mensurada por um critério de metas individuais, isso a princípio parece comprometer e desenvolver sérios atritos com os propósitos de criação de equipes e com o próprio objetivo da empresa. Essa situação paradoxal em que a *competição é intrínseca ao trabalho em equipe* pode ser visualizada de dois modos distintos.

A primeira é através da *reorientação do individual e do coletivo na empresa*. Sobre o coletivo, podemos dividi-lo em três momentos: 1) aquele relacionado diretamente à empresa, que corresponde às mobilizações orquestradas em torno do projeto da empresa, ao nome da marca; 2) coletivos de dimensões mais restritas, como grupos que definem as diretrizes dos círculos de qualidade total, geralmente compostos por especialistas, mas de mesma *natureza participativa*, e; 3) grupos de trabalho presentes na maior parte das grandes empresas. Sejam células, módulos, times, ilhas ou unidades elementares, são sempre tarefas assumidas coletivamente de acordo com os projetos e metas empresariais. A respeito do individual, existe uma tendência ao acompanhamento de “carreiras individuais”, que se baseiam em arquivos sobre competência e em programas de formação especificados em trajetórias previstas (LINHART, 2007, pp. 116-117).

A segunda maneira em que esse fenômeno de reorientação tanto do coletivo como do individual se manifesta é a partir da criação de relatórios de resultados que são apresentados periodicamente em reuniões de avaliações, é neste momento que uma equipe é posta em comparação com outras equipes, e, isso pode variar desde a comparação intra-local de trabalho ou entre outros postos da mesma empresa. Assim, através da referência permanente a valores morais e/ou comunitários, no *team* ou no trabalho em grupo, o trabalhador deverá demonstrar grande espírito de solidariedade com os colegas de trabalho, no melhor da *liderança participativa*. Porém, antes de ajudar o colega, sua *liderança* serve ao contrário, se concentra em superá-lo na corrida pela *remuneração flexível* ou pelo eventual cargo que venha a sobrar na próxima reengenharia, isso, em plena conformidade com os objetivos empresariais (GURGEL, 2003).

Após a ascensão do toyotismo como “momento predominante” da produção global de mercadorias a ruptura com o taylorismo-fordismo parece evidente. Uma vez que as novas formas de gestão do trabalho com suas referências às equipes, estímulos de

engajamento pessoal no trabalho por diversas vias, como por exemplo, a possibilidade de participação maior nos lucros ou no rebatizado da classe trabalhadora parece ter de fato rompido com a rotinização, limitação e bestialização das habilidades individuais no processo de trabalho. Parecem estar traçadas, assim, as vias *empíricas* de *erradicação* do fenômeno da alienação.

As ciências sociais, o trabalho e os *Grundrisse*

Paralelamente a eclosão destas transformações no mundo do trabalho, surgiram algumas teses nas ciências sociais que refletem sobre temas centrais do sistema capitalista com ares polêmicos e com diversos fins declarados, desde o trabalho, o valor até as classes sociais, anunciando a chegada de atores, multidões e “inteligências coletivas”.

No que tange o “fim da centralidade do trabalho” encontramos André Gorz, autor que merece destaque pela clareza argumentativa e polêmica de seus escritos. Na introdução de uma de suas últimas obras *Misérias do Presente, Riqueza do Possível*, Gorz (2004, p. 9) reafirma a perda de centralidade do trabalho e seu caráter irreversível e, a retirada do espectro de qualquer solução de algum tipo de “crise”, pois não há mais crise, o que existe de fato é “um novo sistema [que] instalou-se e este sistema abole maciçamente o ‘trabalho’. Restabelece as piores formas de dominação, de sujeição, de exploração, obrigando todos a lutarem contra todos em busca desse ‘trabalho’ que o próprio sistema aboliu”.

O fim da centralidade do trabalho, na proposição de Gorz, não é idêntico ao fim do trabalho em seu sentido antropológico, senão, na redução acelerada do número de assalariados, do trabalho em seu sentido abstrato e alienado, de tal modo, a chegada de uma sociedade do “tempo liberado” dos domínios do valor. É através da redução acelerada e contínua dos assalariados, que são considerados no interior da teoria marxiana e marxista como elemento da produção capaz de criar valor maior que seu valor inicial, que o autor lança a tese de que uma nova sociedade está surgindo sobre os escombros da antiga sociedade e, tal passagem não ocorre por meio das revoluções proletárias, mas pelo *fim da lei do valor*. A tecnociência, se autonomiza em relação a seus inventores, “torna-se o quase-sujeito da produção, do pensamento, do futuro e adquire a capacidade de produzir não apenas produtos, bens ou serviços, de produzir não apenas seus consumidores, mas de *produzir seus próprios produtores*” (Idem, *ibidem*, p. 129). O interessante, é que Gorz não consegue “erradicar” de sua tese a

problemática da “precarização do trabalho”, o que mantém algumas lacunas em aberto sobre o pretendido “fim da lei do valor” e a emergência da garantia de uma “renda social” contínua para a “sociedade do tempo liberado” por meio do vertiginoso aumento do trabalho morto no processo de produção do capital. Ou seja, permanece a questão se o capital um dia irá efetivamente realizar a utopia da criação infinita de riqueza sem a presença incômoda e perigosa dos agentes do trabalho abstrato.

Encontramos uma segunda tese acerca das transformações nas sociedades capitalistas que tem sido motivo constante de polêmica e debate. Ao contrário do autor acima apresentado, os autores desta tese recolocam o trabalho na ordem do dia. Mas, há um “porém” na nova centralidade do trabalho tal como postulam Antonio Negri e Michael Hardt, trata-se do *trabalho imaterial*. O elemento em comum com André Gorz passa também pela mudança setorial e o fim do compromisso taylorista-fordista, assim, a tese do trabalho imaterial postula à passagem ao “pós-taylorismo-fordismo”. O que em suma, é a transição da lógica estritamente padronizada da reprodução, marcada pelo “operário massa”, à lógica cooperativa da inovação e criatividade, na figura do “operário social”. Dentro de nossos limites, basta saber que o núcleo desta tese reside na passagem do *trabalho material* ao *trabalho imaterial*. Neste caso, o que seria, em síntese, o trabalho imaterial? Em *Multidão*, encontramos o “conceito” de *trabalho imaterial* dividido em duas formas fundamentais: 1) a primeira refere-se ao trabalho que é primordialmente intelectual ou lingüístico, onde são produzidas idéias, símbolos, códigos, formas lingüísticas, produtos culturais etc.; 2) a segunda corresponde ao “trabalho afetivo”, sendo que este tipo de trabalho “produz ou manipula afetos como a sensação de bem-estar, tranqüilidade, satisfação, excitação ou paixão” (NEGRI; HARDT, 2005, p. 149).

Nesse sentido, a hegemonia do trabalho imaterial desperta a vontade e desejo de transformar o trabalho – que encontrou sua expressão máxima nas décadas de 1960 e 1970 pela “recusa ao trabalho”. A auto-valorização da subjetividade trabalhadora “produz a descoberta de formas mais avançadas de produtividade do trabalho humano, no mesmo momento em que ela determina condições cada vez mais avançadas, e possibilidades reais, de libertação da fadiga, do empobrecimento, da destruição dos corpos que o trabalho do operário-massa comportava” (NEGRI, 2003, p. 224). Apesar do *otimismo extremado e algumas imprecisões* contidas na tese do trabalho imaterial, principalmente no que tange as possibilidades da transição ao comunismo sem

dialética², ela é capaz de revelar – assim como Gorz – alguns traços constitutivos da “nova autonomia” da classe trabalhadora em suas atividades e atualiza o caráter auto-contraditório do sistema do capital.

É fundamental destacar aqui que tanto Gorz quanto Negri erigiram suas teses na leitura do *fragmento sobre as Máquinas* encontrado nos *Grundrisse* de Karl Marx. Ambos os autores dão atualidade às contradições crescentes entre forças produtivas e relações de produção no capitalismo; nas palavras de Marx (1974, pp. 229-230), “o próprio capital é a contradição em processo, [pelo fato de] que tende a reduzir a um mínimo o tempo de trabalho como única medida e fonte de riqueza”. Na página seguinte encontramos que “o desenvolvimento do capital fixo revela até que ponto o conhecimento ou *knowledge* social geral se converteu em *força produtiva imediata*, e, portanto, até que ponto as condições do processo da própria vida social entraram sob os controles da *general intellect* (inteligência coletiva) e remodeladas conforme a mesma”.

Sendo assim, Gorz e Negri sobrevalorizam a “contradição em processo” como condição central da transformação – o que não é de todo equivocado – no entanto, isto não é motivo suficiente para dotar o trabalho mais intelectualizado de “sentido” e “realização” do ser social. Fica, portanto, a conclusão de que o *elemento comum* de suas teses é o *fim*, seja do trabalho, do valor ou até mesmo a *comunhão* entre trabalho e capitalismo, por meio de suas *melhores* qualidades, e, não mais pela *saturação* de suas maiores deficiências. O que tudo indica é que a superação da “sociedade do assalariamento” ou “do capitalismo” não atravessa mais a imperiosidade da *substituição, superação e transição*, de uma *necessidade ontológica* por outra *necessidade ontológica*, pelo *desestranhamento* do ser social, senão a conversão, conciliação e/ou reforma dos aspectos irreconciliáveis e antagônicos entre capital e sociedade. Deste modo, parecem estar traçadas as vias *teóricas* da própria *erradicação* do fenômeno da alienação, ou seja, a superação do trabalho estranhado, da sociedade de classes seria apenas questão de tempo³.

O trabalho alienado: limite da perpetuação do “capitalismo utópico”

² Segundo Prado (2003, p. 119), como o trabalho coletivo tornou-se para Negri “‘comunicativo, afetivo e imaterial’ e, assim cooperativo em si e por si mesmo deduzem também que a produção enquanto tal tornou-se potencialmente comunista, mesmo se o modo de produção ainda continua sendo capitalista”.

³ Esta segunda via de erradicação empírica da alienação relaciona-se à prostração da teoria e praxis revolucionária, tal como redigiu Lênin em *Que Fazer?*; ou seja, “sem teoria revolucionária não há movimento revolucionário”.

Vimos anteriormente os fatores estruturais que corroboram para a disseminação da ideologia do mercado perfeito ao nível individual. No entanto, o discurso neoliberal e as novas práticas empresariais de “flexibilização” e “humanização” do trabalho – como todos sabem – por si só não operam milagres que, do dia para a noite, transformam a *contraditória e sindicalizada* classe trabalhadora em sujeitos autônomos engajados com os objetivos da empresa, em verdadeiros *colaboradores*. Neste contexto, cabe ressaltar a relação de *reciprocidade dialética* entre empregados e desempregados. Segundo Marx a demanda por força de trabalho não é determinada pelo volume do capital global, mas pela produtividade de seu componente variável que cai progressivamente com o crescimento do capital global e, nesse sentido essa ação de reciprocidade dialética funda-se no fato de que “o sobre-trabalho da parte ocupada da classe trabalhadora engrossa as fileiras de sua reserva, enquanto, inversamente, a maior pressão que a última exerce sobre a primeira obriga-a ao sobre-trabalho e à submissão aos ditames do capital” (MARX, 1984, p. 203).

De tal maneira, o desemprego estrutural tende inexoravelmente à *equalização por baixo* entre as distintas e diversas categorias da classe trabalhadora, em outras palavras, as modificações na composição orgânica do capital se valem da subjetividade tanto do trabalhador empregado quanto do trabalhador desempregado, ampliando os fatores de emulação no interior da classe trabalhadora. Sendo assim, podemos adicionar à idéia de coletivo e individual dissolvida em torno do projeto da empresa, um *novo tipo de compromisso entre capital-trabalho*. Enquanto o taylorismo-fordismo reconhecia abertamente a especificidade dos antagonismos de interesses entre o trabalho e capital, levando a relação conflituosa para as mesas de negociação, onde os compromissos eram negociados essencialmente pelos sindicatos de trabalhadores; o toyotismo e suas diversas variações organizacionais conseguiram recuperar um terreno há muito perdido. Conseguiram erguer, diante do quadro social, político e econômico contemporâneo um *novo tipo de compromisso entre os interesses antagonistas*. Em troca da subsunção da “mentalidade” proletária aos interesses e resultados das empresas oferecem o emprego e algumas garantias, criando, assim, uma relação de cumplicidade marcada pelo “medo de errar” ou “medo de não fazer por onde” merecer o emprego.

É óbvia a subsunção do trabalho ao capital, sua relação de compra e venda da “mercadoria individual” força de trabalho. Temos então de discordar dos intelectuais que concluem a partir da elevada taxa de rotatividade, de precarização, de desemprego e, claro, a reorganização do trabalho que a sociedade caminha para uma “sociedade do

tempo liberado”. O trabalho contemporâneo nas empresas modernas não é necessariamente o objetivo nem muito menos a realização do sujeito que trabalha. Encontramos elementos que indicam a continuidade de dois aspectos do trabalho alienado – a *alienação da natureza e de si mesmo*. O trabalho abstrato sob regência do processo capitalista movido pela necessidade de expansão e continua valorização do capital, só pode se movimentar dentro destas margens previamente determinadas, além desses limites de valorização do capital adiantado o trabalho surge como insubordinação ou rebeldia. O trabalho contemporâneo “não é, por isso, a satisfação de uma carência, mas somente um *meio* para satisfazer necessidades fora dele” (MARX, 2004, p. 83).

Se o trabalho contemporâneo não satisfaz nem realiza o indivíduo, antes disso, mantém indícios claros da sustentação da alienação, o que podemos dizer sobre o engajamento estimulado, com suas referências trabalho em equipe, à união no trabalho e a busca de objetivos comuns entre empregados e empregadores? Vimos que na empresa moderna, flexível e de raiz “toyotista” surge uma interessante mobilização e articulação entre coletivo e individual na empresa. De um lado, o recurso e apelo contínuo a valores coletivos e comunitários, como time, equipe e a união a procura de um único objetivo. Por outro lado, a pressão individual por resultados “a cada meia hora” como meio de medir o desempenho das carreiras individualizadas. O resultado dessa medonha articulação e mobilização entre coletivo e individual na empresa moderna é a premiação dos indivíduos dispostos, cordiais, flexíveis, bem adaptados a trabalhos em grupos de geometria variável conforme a demanda. A questão é que a individualidade que sobressai do desenvolvimento ontológico social tem, portanto, a “necessidade de um órgão social para poder referir prática e realmente a si próprio os preceitos sociais, para elaborar, através desta mediação, o regulamento moral da vida da sociedade em uma exigência da individualidade” (LUKÁCS, 1981, p. 328). Sendo assim, se a sociabilidade só é efetivada por meio de relações articuladas – contrariamente às outras esferas ontológicas – mas essas mediações originariamente humanas são desfiguradas pela imperiosidade do sistema orgânico do capital, o desenvolvimento social que se realiza ergue-se como anacronismo histórico-social; “retorna” via alienação ao “mutismo” originário da existência, aliena a existência genérica do ser social, sua socialidade, uma vez que a individualidade “multifuncional” do trabalho contemporâneo apenas se refere à totalidade social muito *remotamente*, apenas como um *meio alienado de produzir riqueza social reificada e não como uma relação recíproca de*

desenvolvimento da totalidade concreta. Reside na nova articulação entre individual e coletivo a *alienação genérica do ser social*.

Assim como o trabalho em equipe “cinicamente” apela a diversas referências a valores coletivos e comunitários, a “satisfação do cliente” realiza um apelo – em nada menos “cínico” – a valores de moralidade e humanização da relação entre empresa e consumidor. A alusão às *necessidades do cliente soberano e exigente* consiste num eufemismo capaz de transferir a brutalidade e desumanidade da exploração da força de trabalho a uma esfera menos “conflituosa” e de maior “sedução” ideológica. Mas, além disso, o respeito e a importância do cliente antes de reforçar o reconhecimento de que se trata de uma relação entre pessoas, entre indivíduos *humanamente* mediados, na realidade amplia a realidade da disjunção radical da satisfação de necessidades originariamente humanas e aquelas necessidades de acumulação do capital. O trabalho multifuncional, colaborativo e inteligente é singularmente caracterizado pelo “batimento” de metas e/ou pelo crescimento dos “resultados” previamente estabelecidos, portanto, as “quantidades” de serviço vendidas parecem pesar muito mais na balança das reais necessidades da empresa moderna do que a “qualidade” do serviço prestado. O cliente não é necessariamente uma pessoa, *ele apenas consome a “grande coleção de mercadorias” pseudo-personalizadas*. Satisfazer o cliente resume-se, pelo que vimos a simplesmente criar estratégias de “fidelização” ou de “metas” dessa estranha relação, a *alienar o homem do homem*.

Considerações finais

Não é de hoje que o capitalismo busca realizar sua utopia ou sonho de ouro: a produção infinita de riqueza social reificada sem a presença incômoda e perigosa dos agentes do trabalho abstrato, o proletariado. O modelo produtivo que desponta nas últimas décadas como “momento predominante”, o toyotismo, até o momento parece ter conseguido grandes avanços rumo à efetivação desta *utopia*, ou pelo menos de parte dela, a *paralisação temporária das ações coletivas tradicionais*.

Mas resta uma aposta: se o processo de trabalho exige a disposição e o envolvimento total das energias subjetivas do sujeito real da produção de mercadorias; mas, por outro lado, é pré-definido pela racionalização dos movimentos, das atitudes, dos tempos e até mesmo da voz, de modo que do início ao fim eles devem cumprir o que se espera deles. Tal realidade parece indicativa dos limites desse suposto “novo”

modelo produtivo, ou seja, a existência da “herança” taylorista-fordista na produção nos remete a existência da “herança” proletária na produção de mercadorias.

Verificamos em pesquisa anterior⁴ que as promessas de uma verdadeira “parceria” e “colaboração” são frustradas no trânsito cotidiano pela determinação lógica da lei do valor e, dessa maneira, nenhum eufemismo por mais belo e reconfortante que seja é capaz de alterar concretamente a condição proletária do trabalho, a personificação do trabalho como atitude individual não consiste de nenhuma maneira na identidade entre trabalho e capital. Na realidade, a nova organização do trabalho parece muito mais *premiar e privilegiar a disciplina no trabalho do que propriamente a colaboração, uma vez que a autonomia e cooperação entre os trabalhadores não emerge como uma virtuosidade*. Aqui lançamos a hipótese de que no contexto das mudanças organizacionais a empresa moderna, flexível ou toyotista tende então a *fragilizar-se*. O rebatizado do trabalho abstrato aparentemente “humanizado” é incapaz de extinguir a continuidade da alienação, na realidade parece expandir a consciência do sujeito real da produção de sua centralidade para o desempenho da empresa moderna, como nos relatou uma tele-operadora certa vez: *“querendo ou não a gente é o alicerce da empresa e ela só cresce se eu estiver lá”*.

Neste exato sentido, a “transcendência da auto-alienação do trabalho” está “na ordem do dia” (MÉSZAROS, 2006). Nunca é demais repetir que a nova organização do trabalho contemporâneo em suas promessas de autonomia, flexibilidade, participação e colaboração, devido à lógica da reprodução de capital não é capaz de suprir as necessidades genuinamente humanas, abrindo campo para o debate e o questionamento da socialidade e o sentido do trabalho. Esse conjunto de questões nos permite o palpite de uma “virada de mesa”, ou seja, a mesma objetividade que lançou as bases para o rebatizado da *contradição em colaboração* pode, à medida que se saturam os antagonismos sistêmicos do capital, percorrer o caminho inverso: *da colaboração à contradição tendencialmente explosiva*.

Referências:

- GORZ, André. *Misérias do Presente, Riqueza do Possível*. São Paulo: Annablume, 2004.
- GURGEL, Cláudio. *A gerência do pensamento: gestão contemporânea e consciência neoliberal*. São Paulo: Cortez, 2003.
- LINHART, Danièle. *A desmedida do capital*. São Paulo: Boitempo, 2007.

⁴ Cf. SEABRA, Raphael. *Da contradição à colaboração: crítica da alienação da socialidade capitalista*. Brasília: Dissertação de mestrado, 2008.

- LUKÁCS, György. *Per una ontologia dell'essere sociale* vol.II t.1. Roma: Riuniti, 1981.
- MARX, Karl. *Elementos Fundamentales para la Crítica de la Economía Política (Borrador)*, vol.2. Buenos Aires: Siglo XXI, 1974.
- MARX, Karl. *O Capital: crítica da economia política* vol. I, t.2. São Paulo: Abril Cultural, 1984.
- MARX, Karl. *Manuscritos Econômico-Filosóficos*. São Paulo: Boitempo, 2004.
- MÉSZÁROS, István. *A teoria da alienação em Marx*. São Paulo: Boitempo, 2006.
- NEGRI, Antonio. *Cinco lições sobre Império*. Rio de Janeiro: DP&A, 2003.
- NEGRI, Antonio, HARDT, Michael. *Multidão: guerra e democracia na era do Império*. Rio de Janeiro: Record, 2005.
- PRADO, Euletério. *Pós-grande indústria: trabalho imaterial e fetichismo – uma crítica a A. Negri e M. Hardt*. *Crítica Marxista*, Rio de Janeiro, nº 17, 2003.