

Os paradigmas das relações de trabalho em Marechal Cândido Rondon/PR e suas implicações para a classe trabalhadora

Fernando Mendonça Heck
Acadêmico do 3 ano de Geografia UNIOESTE- M.C.R
Marcelo Dornelis Carvalho
Professor do curso de Geografia da UNIOESTE-M.C.R

Introdução

Os modelos de organizar o processo de trabalho na fábrica surgem como auxílio aos capitalistas para conseguir seus objetivos e explorar a força de trabalho em níveis cada vez maiores.

Esses paradigmas vão surgindo, a partir do interesse dos capitalistas, e se reformulam com o passar do tempo para atender de maneira mais eficiente os interesses dos patrões. As implicações para a classe trabalhadora são inúmeras, entretanto, não são facilmente aceitas, pois, os trabalhadores procuraram se organizar para resistir à taxa de exploração. As vitórias obtidas pela classe trabalhadora se traduziram numa redução do grau de exploração do trabalho e significaram força política para resistir aos ataques, talvez sutis, mas, nada idílicos dos capitalistas.

Assim estudar estes paradigmas na cidade de Marechal Cândido Rondon nos mostra que a reestruturação produtiva não é totalizada nos processos industriais do mundo, pois, características de modelos “ultrapassados” como os do fordismo podem ser encontrados nas indústrias alimentícias locais.

Podemos também constatar que, a mobilidade geográfica do capital cria espaços diversos e suas características, de maneira geral, são muito específicas. Marechal Cândido Rondon assume características de relações de trabalho, nas indústrias alimentícias, muito diferentes de outros processos industriais existentes em territórios próximos e dentro de um limite territorial do Estado, caracterizando esse movimento do capital na busca de novos espaços, para melhores condições a sua acumulação.

Conceitos e características do taylorismo, fordismo e toyotismo

O taylorismo, em sua base consiste em um modo de organização do processo de trabalho, na fábrica, baseado no livro publicado por Taylor em 1911, intitulado *Princípios de Administração Científica*. Sua principal característica é a fragmentação de todo o processo de trabalho e o máximo aproveitamento do tempo necessário à produção, evitando o tempo ocioso, proporcionando um aumento na produção.

Essa mudança na forma de organizar o trabalho na fábrica advém da idéia de Taylor de que a capacidade produtiva de um trabalhador de experiência média era sempre maior que a sua produção “real” na empresa. (PINTO, 2007, p.29).

Dessa maneira, tenta-se traduzir para o âmbito fabril a Organização Científica do Trabalho (OCT), racionalizando e fragmentando todo o processo de trabalho e ainda intensificando o tempo necessário a realização de cada tarefa obtendo maior possibilidade de aproveitamento do trabalhador e aumentando o grau de exploração do seu trabalho.

Essas idéias propostas por Taylor entram em cena num momento em que os capitalistas necessitavam de um controle rígido do processo produtivo, pois, só assim conseguiriam aumentar os seus lucros. O taylorismo surge nos Estados Unidos, segundo Katz (1995) como uma resposta (a moldes patronais) para a autonomia dos

trabalhadores. Os trabalhadores detinham o controle integral de suas tarefas, gozavam de plena autonomia no tempo e na forma da produção defendendo ainda suas influências através de um severo código de ética solidária. (KATZ, 1995, p.14).

Assim surge a OCT que, segundo Katz (1995), logo após sua adoção na América do Norte converte-se em um modelo internacional de organização fabril incorporado em todos os processos industriais do mundo.

Mesmo sendo adotado por grande parte dos países do globo, o taylorismo encontra sua crise através da resistência dos trabalhadores. Também alguns autores, como Coriat, afirmam que existe um limite puramente técnico para os métodos da OCT. (KATZ, 1995, p.24).

A resistência por parte da classe trabalhadora é o veículo que leva as empresas a repensarem o modo como empregam o taylorismo. Após um intenso movimento de greves nos anos de 1900 – 1920 os trabalhadores conseguem novamente assegurar alguns de seus direitos que haviam sido perdidos com os métodos da OCT.

Contratos coletivos, legalização dos sindicatos e políticas de seguridade social, são exemplos clássicos de vitórias da classe trabalhadora frente ao modelo taylorista que tentava reduzir o trabalho dos homens a máquinas.

Assim se instaurava a crise do taylorismo, isso não significa dizer que o sistema tenha acabado. Na realidade o que teremos no decorrer dos próximos períodos, serão novos modos de acumulação e de organização do trabalho, cada vez mais consolidados e com taxas maiores de exploração do trabalhador.

Como acima foi dito, nenhum modo de organização desaparece por completo suas características específicas em alguns casos são aperfeiçoadas e em outros excluídas. Em meio a esse suposto “aperfeiçoamento” das técnicas do taylorismo é que surge o modelo fordista de acumulação.

Embora Ford não tenha citado especificamente os trabalhos de Taylor, pode-se perceber em sua proposta de organização do trabalho traços marcantes do taylorismo. A divisão científica do processo produtivo foi utilizada por Ford para obtenção da produção em massa. E essa “produção em massa” era o que diferenciava o fordismo do taylorismo (PINTO,2007, p.41).

A junção de princípios entre o taylorismo e o chamado fordismo, proporcionam ainda mais o controle dos capitalistas sobre o processo produtivo. Como anteriormente vimos o taylorismo encontrou sua crise nos movimentos operários anti-tayloristas entre 1900 – 1920 e as conseqüências desses movimentos foram às causas da criação de um Estado de bem-estar-social ou *welfare state*. Dessa situação o fordismo busca uma nova solução, utiliza as técnicas tayloristas, mas, garante certos direitos aos trabalhadores.

Um exemplo dessa nova estratégia capitalista de controle patronal do processo de trabalho encontramos, num trecho da obra de David Harvey (1999) *Condição pós-moderna* onde ele exemplifica as idéias de Ford:

Ford acreditava que o novo tipo de sociedade poderia ser construído simplesmente com a aplicação adequada ao poder corporativo. O propósito do dia de oito horas e cinco dólares só em parte era obrigar o trabalhador a adquirir a disciplina necessária à operação do sistema de linha de montagem de alta produtividade. Era também dar aos trabalhadores renda e tempo de lazer suficientes para que consumissem os produtos produzidos em massa que as corporações estavam por fabricar em quantidade cada vez maiores. (HARVEY, 1999, p.122).

Essa concepção estratégica dos capitalistas em garantir certos direitos aos trabalhadores nada tem de idílica.

Nessa afirmação de Ford podemos perceber o que significava para ele a aceitação do fordismo na sociedade. Com isso, percebe-se que em sua concepção, os trabalhadores e a sociedade em geral teriam de se habituar às condições impostas pelo novo modelo de acumulação.

Produção de massa versus consumo de massa, este era o objetivo do fordismo. Dessa maneira, dar tempo de lazer aos trabalhadores era apenas uma consequência, pois estes necessitariam desse “tempo” para consumir os produtos que produziam nas diversas empresas que na época estavam a adotar o modelo fordista. A estratégia do “lazer e renda” pode ter sido uma tentativa de atacar a subjetividade das pessoas para mostrar uma boa face do fordismo, mas, me parece que de fato, escondia seu objetivo real: mudança societária para melhor aceitação de um novo modelo de organização do trabalho e acumulação de capital em formação.

Sabemos que as mudanças nunca ocorreram na história com fácil aceitação, sempre houve alguma resistência e também falhas nos sistemas propostos. O fato é que o fordismo entra realmente em cena no pós-guerra em 1945 e permanece até meados de 1973.

No seu período áureo, o fordismo, nos países capitalistas avançados, alcançou sua maior estabilidade. Exemplos disso podemos encontrar na obra de Harvey, “os padrões de vida se elevaram, as tendências de crise foram contidas, a democracia de massa, preservada e a ameaça de guerras intercapitalistas, tornada remota” (HARVEY,1999:125).

O fordismo viveu seu período de estabilidade, e atingiu o seu apogeu. Na época de sua expansão conseguiu atingir, de certa maneira, seu principal objetivo que era a mudança ideológica da sociedade, para a maior aceitação de sua organização do trabalho. Como Harvey mesmo cita: “O fordismo do pós-guerra tem de ser visto menos como um mero sistema de produção em massa do que como um modo de vida total” (HARVEY, 1999:131).

Mas contradições existiam no fordismo. Segundo Harvey (1999) a negociação fordista de salários estava confinada a certos setores da economia e a certas nações-Estado em que o crescimento estável da demanda podia ser acompanhado por investimentos de larga escala na tecnologia de produção em massa e outros setores da produção detinham baixos salários e pouca garantia no emprego. Ainda segundo Harvey (1999) as desigualdades resultantes produziram sérias tensões sociais e fortes movimentos sociais por parte dos excluídos.

Estas contradições internas do fordismo geraram então a série de descontentamentos com o modelo e instauravam assim a sua crise. Mas, não existiam apenas os descontentes americanos, existiam ainda os outros países, inclusive o Brasil, onde o fordismo em sua dimensão global havia sido implantado. Assim existiam contradições externas ao modelo fordista como Harvey descreve:

Devem-se acrescentar todos os insatisfeitos do Terceiro Mundo com um processo de modernização que prometia desenvolvimento, emancipação das necessidades e plena integração ao fordismo, mas que, na prática, promovia a destruição de culturas locais, muita opressão e numerosas formas de domínio capitalista em troca de ganhos bastante pílios em termos de padrão de vida e de serviços públicos (por exemplo, no campo da saúde), a não ser para uma elite nacional muito afluente que decidira colaborar ativamente com o capital internacional. Movimentos em prol da libertação nacional –

algumas vezes socialistas, mas com mais frequência burgueses-nacionalistas – mobilizaram muitos desses insatisfeitos sob formas que por muitas vezes pareciam bem ameaçadoras para o fordismo global (HARVEY, 1999:133).

Com isso a crise estava instaurada ao modelo fordista e o regime de acumulação encontrava seu declínio. Como vimos anteriormente com o taylorismo, o fordismo não irá desaparecer, podemos encontrar suas características nos dias de hoje e inclusive nas indústrias alimentícias da cidade de Marechal Cândido Rondon.

A “solução” para esse paradigma fordista veio sob moldes patronais. A solução para a crise do fordismo foi realizar uma mudança na sua relação de trabalho e consumo. É claro que essas proposições estavam extremamente vinculadas ao contexto histórico da época, década de 70, onde o neoliberalismo e a globalização avançavam caracterizando a reestruturação produtiva. Dessa forma foi surgindo, no Japão, um novo ideário de regime de acumulação que se contrapunha ao fordista. Idealizado pelo japonês Taiichi Ohno, o toyotismo ou a acumulação flexível surge no Japão em meados de 1950.

Os japoneses inovaram fragmentando as funções de trabalho (retirando aquilo que era traço marcante no fordismo, o trabalhador específico), utilizando-se de artifícios que visavam o ataque da subjetividade do trabalhador e ainda na associação com a informática. Para um maior aproveitamento no trabalho estipulou as técnicas do *kanban*, *just in time*, *andon* e *team-work*, por exemplo.

O toyotismo é o estágio mais avançado da exploração da força de trabalho, porque, é uma junção das idéias dos modelos anteriormente propostos com novas técnicas e informatização, dessa maneira é a forma atual de organização do trabalho e acumulação capitalista. Suas técnicas de organização do trabalho se caracterizam por serem mais flexíveis, mas essa “flexibilidade” traduz-se numa exploração da força de trabalho que ultrapassa os limites da fábrica, pois, ataca a subjetividade dos trabalhadores além da exploração física.

Tratarei agora dos modos mais específicos do toyotismo para podermos analisar as suas conseqüências para a classe trabalhadora.

Algumas técnicas como *kanban*, *just in time*, *andon* e *team work*, por exemplo, são características marcantes do toyotismo. O *kanban* é um sistema de comunicações entre as células de produção, originalmente desenvolvido na Toyota do Japão através de cartões coloridos. Dependendo da cor do cartão intensifica-se ou diminui-se o ritmo da produção, pois os cartões indicam a quantidade de mercadorias a serem produzidas, a inovação também no caso da Toyota é a inversão do fluxo de informações, se antes o planejamento industrial é quem definia o ritmo e a quantidade da produção, no sistema Toyota o ritmo da produção é determinado pelo consumo, ou seja, de trás para frente. O *just in time* é uma técnica em que a produção é relativa à demanda, ou seja, só se produz o necessário para o pedido e nada a mais eliminando o estoque. O *andon* é um instrumento parecido com um semáforo que permite a gerência e aos trabalhadores perceberem como anda o funcionamento da fábrica na linha de produção. Se a luz estiver verde tudo está ocorrendo bem. Se a luz estiver alaranjada os trabalhadores precisam de ajuda. E, se a luz for vermelha a linha de montagem deve parar para ajustes. Os *team work* consistem em grupos de trabalhadores organizados que tem de alcançar objetivos anteriormente propostos. Nesses grupos os próprios trabalhadores entram em competição pelos melhores resultados. Incentivados pela competição, se acusam e cobram melhores resultados, retirando da empresa a responsabilidade da cobrança sobre os objetivos que a ela interessam. Dessa maneira os *team-work* são importantíssimos para o toyotismo, pois além de integrar os trabalhadores, geram a

competição que mostra os “menos competentes”, podendo assim proporcionar a verificação dos “maus funcionários” podendo esta tomar a decisão de demiti-los por uma “justa causa”.

Estes foram alguns exemplos de como se organizam as técnicas do ohnismo (ou toyotismo) para a organização do trabalho no espaço da fábrica. Juntamente com essas técnicas surgem outras formas de gestão como os CCQ’S (Círculos de Controle de Qualidade) e o sindicato-empresa que caracterizam um ataque brutal a subjetividade dos trabalhadores e à resistência coletiva.

As novas formas de gestão como os CCQ’S, são reuniões fora do expediente em que os trabalhadores apresentam sugestões para a melhoria da empresa no âmbito do lucro (*kaisen*). O sindicato empresa, é outra ferramenta importante do sistema japonês, mas, para se tornar realidade, os trabalhadores teriam de abolir suas vinculações políticas a sindicatos de inspiração classista. Seu lema, desde 1954, é “proteger nossa empresa para defender a vida!...” (Oliveira, 2004, p.65). Alguns autores como Katz (1995) afirmam que sem a destruição dos sindicatos classistas e sua substituição por sindicatos-empresa às inovações trabalhistas japonesas não teriam ido adiante.

E ainda aliado a essas técnicas de gestão e organização do trabalho, a informatização surge como auxílio aos patrões, ora excluindo os trabalhadores, como por exemplo, excluindo antigas funções que necessitavam de trabalho humano e ora auxiliando a gerência no controle do processo produtivo identificando os menos produtivos.

Após a apresentação das características do toyotismo podemos perceber, de certa forma, como funciona esse regime de acumulação e organização do trabalho. Os *team work* servem para gerar a competição, ou seja, criam grupos interessados em alcançar um objetivo, logo, os trabalhadores ali inseridos podem se tornar rivais. As técnicas do *kanban*, *just in time* e *andon*, proporcionam um maior aproveitamento do trabalho aumentando a taxa de exploração. E finalmente o gerenciamento participativo pode se apropriar do saber intelectual do trabalhador, pois, este organizado em CCQs, dando dicas de melhorias contínuas para a empresa (*kaisen*) acaba por se desvencilhar (de maneira imposta por *outrem*) dos outros afazeres da sua vida cotidiana, vivendo, de certa forma, estritamente no âmbito fabril de maneira objetiva e subjetiva. Com isso excluí-se uma participação no sindicato classista e, contribui para a consolidação de um novo tipo de sindicato o sindicato-empresa que está muito mais interessado em atender às demandas da empresa do que dos trabalhadores.

Os paradigmas de Marechal Cândido Rondon

Após essa apresentação dos modos de organização do trabalho e suas conseqüências para a classe trabalhadora discutirei agora as aplicações no âmbito de Marechal Cândido Rondon.

A expansão do trabalho fabril em Marechal Cândido Rondon está intimamente vinculada à expansão da agroindústria, com destaque para a cadeia avícola, mesmo que consideradas de baixo dinamismo tecnológico, nota-se que algumas formas de gestão do trabalho engendradas pelo toyotismo são empregadas na indústria local, pois alguns efeitos da reestruturação produtiva aparecem ao menos no plano discursivo, como elementos importantes para o emprego da mão de obra, como por exemplo, quanto à qualificação profissional e ao envolvimento do operário.

As transformações no mercado de trabalho local estão engendradas pela dinâmica territorial do capital que se expande contraditoriamente pelo território, na busca de vantagens locacionais para sua expansão e realização. Procuramos nessa

pesquisa estudar os paradigmas de relações de trabalho adotadas por estas indústrias, tanto para verificarmos a relação taylorismo e toyotismo nos setores considerados de baixo dinamismo tecnológico, como é o caso das indústrias locais (alimentícias), mas também para entender como esses paradigmas são interpretados pelos trabalhadores e suas formas coletivas de organização.

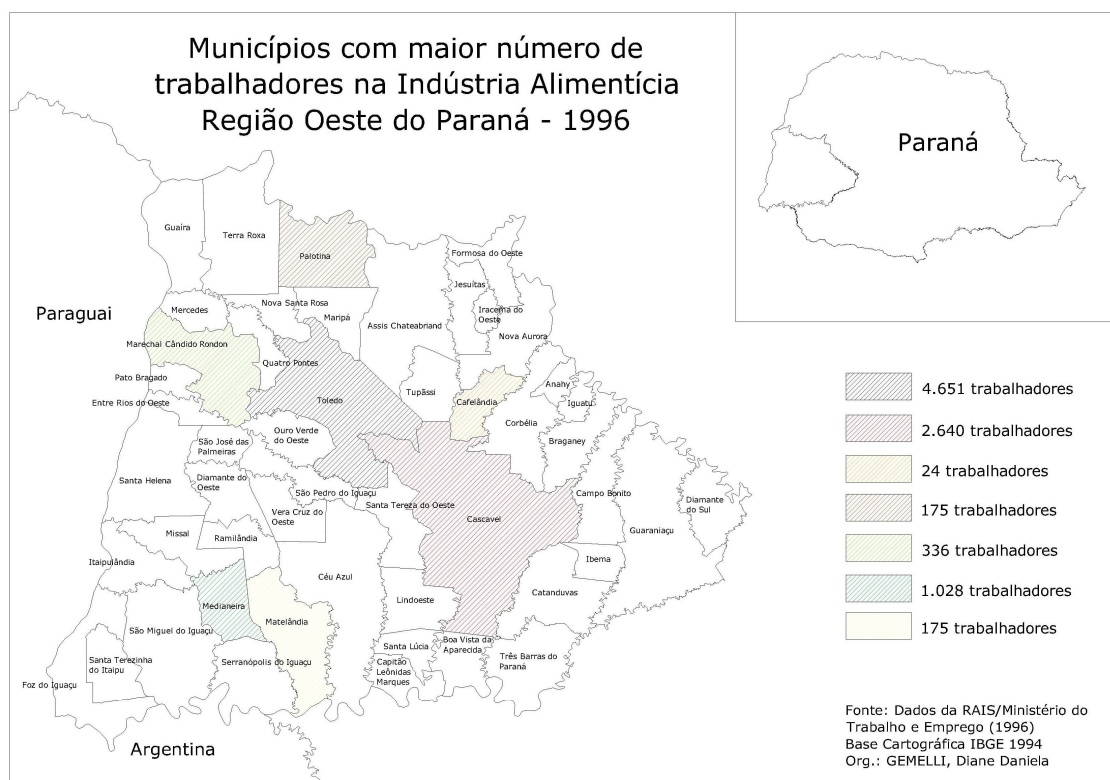
Essas transformações acontecem no contexto de mudanças sociais mais profundas, desde a urbanização que acompanha a expansão capitalista até as mais recentes transformações marcadas pelo aumento da precarização e pela flexibilidade nas relações de trabalho.

As mudanças são hegemônicas a partir de alguns interesses de classe, portanto mudanças que atingem a totalidade da sociedade, mas cujos maiores benefícios são restritos a poucos. No caso do trabalho no capitalismo, isso implicou necessariamente a constituição de um contingente de indivíduos que tenham na força de trabalho a única possibilidade de inserção no circuito mercantil. Obviamente que essas mudanças não são facilmente aceitas, pois como os benefícios são restritos, os trabalhadores e camponeses se organizaram para resistir à degradação do trabalho assalariado.

Mesmo que no plano discursivo, as indústrias alimentícias de Marechal Cândido Rondon adotam de certa forma as transformações no mundo do trabalho engendradas pela reestruturação produtiva. Não significa dizer que essas estão extremamente vinculadas às formas de gestão implantadas pelo toyotismo, pelo contrário, muitas características do fordismo/taylorismo são encontradas nessas empresas.

As indústrias alimentícias empregam então na cidade de Marechal Cândido Rondon, cerca de 2528, trabalhadores, dados do ano de 2006.

MAPA I



Como podemos perceber no mapa acima, a expansão do trabalho nas indústrias alimentícias locais cresceu demasiadamente no período 1996-2006. Esse aumento, como ressaltava Gemelli (2008) foi de mais de 650%. Segundo a autora, esse grande crescimento se deve à instalação do frigorífico de aves COPAGRIL no ano de 2005. Neste sentido enfocamos na pesquisa três empresas que empregam a maior parte da mão-de-obra: Faville, Frimesa e Copagril.

O processo de trabalho nas indústrias alimentícias locais nos faz repensar as teorias de taylorismo, fordismo e toyotismo que mencionei no primeiro ponto deste trabalho. Primeiramente porque os paradigmas locais se diferem muito das teses de alguns autores que acreditam que o trabalho irá se reduzir a máquinas ou a poucos trabalhadores muito qualificados.

Podemos constatar em Marechal Cândido Rondon que existe um trabalhador específico, às vezes numa linha de produção (ressaltando características do fordismo) e também, neste sentido, pode participar, por exemplo, de cursos de qualificação profissional (características do toyotismo).

Dessa maneira, como explicar o processo de trabalho nas indústrias alimentícias locais? Como entender então as implicações para a classe trabalhadora deste paradigma?

O que me parece claro é que as formas arcaicas e talvez “ultrapassadas” não deixaram de existir no cenário local e, mais, receberam do toyotismo novas formas de gestão e organização do trabalho na empresa. Assim as consequências para a classe trabalhadora, assumem características específicas e talvez muito mais prejudiciais, no tocante à subjetividade e esforço físico.

Muitos casos de doenças causadas por esforço repetitivo são encontrados no cenário local, algo que remonta ao período do fordismo, em que o trabalhador específico tinha de realizar operações fragmentadas e num ritmo frenético. Na época, uma das principais reivindicações dos sindicatos era a redução desse ritmo desumano da linha de produção, pois, esse era causa de doenças como L.E. R. e tendinite que estavam por assolar grande número de pessoas da classe trabalhadora. Assim, constatamos que nas indústrias locais estes processos degradantes se fazem presentes, mas, aliados com o discurso da qualificação profissional e do envolvimento operário, características das formas de gestão e organização do trabalho na fábrica, específicas do toyotismo. Neste sentido, a interpretação do mundo do trabalho em Marechal Cândido Rondon assume características diferentes de outros lugares do próprio Brasil, demonstrando que o capital rompe barreiras territoriais e cria espaços diferentes, até mesmo, dentro dos tradicionais limites territoriais dos Estados.

Assim podemos perceber na prática o que Marx e Engels nos alertavam em 1848 sobre a necessidade incessante da busca do capital por novos mercados. “Impelida pela necessidade de mercados sempre novos, a burguesia invade todo o globo. Necessita estabelecer-se em toda parte, explorar em toda parte, criar vínculos em toda parte”. (MARX e ENGELS: 1848 p. 04).

Considerações finais

Os paradigmas das relações de trabalho em Marechal Cândido Rondon demonstram que a realidade não pode ser generalizada e que, no capitalismo, as opiniões gerais, quase sempre, cumprem o papel de mascarar processos existentes.

Alguns autores afirmam que com o avanço da reestruturação produtiva, a informatização do processo de trabalho, irá suprir todos os postos de trabalho humano e que talvez chegue um dia em que não existirão mais trabalhadores nas fábricas.

Podemos perceber que, mesmo tendo se avançado muito os processos de informatização em alguns ramos industriais, a exoneração do trabalho humano não foi totalmente realizada e muitas vezes o inverso ocorreu. Assim devemos tomar muito cuidado com opiniões generalizantes, principalmente no tocante ao processo de organização do trabalho nas fábricas.

As indústrias alimentícias locais assumem uma realidade diferente do que vimos no parágrafo acima. Aqui os trabalhadores estão relacionados com processos de trabalho “ultrapassados” e que recebem o incremento dos discursos, por exemplo, de qualificação profissional, característica do toyotismo.

Com todas estas questões específicas do cenário local de Marechal Cândido Rondon, percebemos principalmente que, no capitalismo, novos territórios são criados para atender necessidades de acumulação de capital e que nem sempre estes tem características gerais, mas, sim cada qual assume especificidades que demonstram várias contradições deste sistema.

Referências Bibliográficas

ANTUNES, R. **Os Sentidos do Trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999;

CARVALHAL, Marcelo Dornelis. **A dimensão territorializante da qualificação profissional em São Paulo: a ação dos sindicatos** (Tese de Doutorado). Presidente Prudente/SP: FCT/UNESP, 2004;

CATZ, C.; BRAGA, R.; COGGIOLA, O. **Novas Tecnologias**: crítica da atual reestruturação produtiva. São Paulo: Xamã, 1995;

GEMELLI, D. **Sob o metabolismo destrutivo do capital: a expansão do trabalho nas indústrias alimentícias e a qualificação profissional em Toledo, Palotina e Marechal Cândido Rondon/PR**. (Monografia em Geografia). Marechal Cândido Rondon/PR: UNIOESTE, 2008;

HARVEY, D. **Condição Pós-Moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. São Paulo: Loyola, 1996. (6ª edição);

HARVEY, D. **O Novo Imperialismo**: São Paulo: Loyola, 2004;

MARX, Karl, ENGELS, Friedrich. **O Manifesto do Partido Comunista**. [Publicado pela primeira vez em Londres em 1848];

MARX, K. **O Capital**: crítica da economia política. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1971. (2ª edição);

OLIVEIRA, E. **Toyotismo no Brasil**: desencantamento da fábrica, envolvimento e resistência. São Paulo: Expressão Popular, 2004;

PINTO, G. A. **A Organização do Trabalho no Século 20**: Taylorismo, Fordismo e Toyotismo. São Paulo: Expressão Popular, 2007;

THOMPSON, E. P. **Costumes em Comum**: estudos sobre a cultura popular tradicional. São Paulo: Companhia das Letras, 1998;