

ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO: UMA VISÃO PESSOAL

Laerte Idal Sznelwar

Toda produção e todo trabalho precisa de organização. Este pressuposto deve fazer parte da história da produção humana desde os seus primórdios e, apesar de não ser este o objetivo deste texto, deve haver distintas evidências deste fato histórico ao longo do que foi descrito pelos mais diferentes historiadores, ou ainda pelos mais distintos testemunhos feitos pelos humanos, através da arte. Um exemplo seria a pintura rupestre onde já é possível detectar como eram organizadas as caçadas, entre outras atividades humanas.

Nos referindo às modalidades de organização do trabalho mais próximas do mundo contemporâneo, podemos situar, em primeiro lugar as propostas e a implantação de das propostas iniciadas no início do século XX por Taylor e, posteriormente por Ford e seus seguidores, colocando em evidência a importância delas com relação àquilo que aconteceu no mundo do trabalho desde então. Neste texto não será feita uma descrição do que eles fizeram e propuseram, mas a proposta é que seja feita uma reflexão sobre os pressupostos tanto no âmbito da produção em si, como no âmbito do trabalho.

A se propor a tudo projetar e a tudo prever, este tipo de escola de organização tinha como pressuposto um modelo de ordenamento baseado em pontos de vista positivista onde é possível criar um mundo da produção onde aquilo que ocorrerá já está determinado anteriormente. Neste ponto de vista, como o sistema deve funcionar e funcionará deve ser previsto e, no máximo possível, conhecido de antemão. Evidente que, já nos seus primórdios, houve espaço para algum ajuste, uma vez que deveria ser deixada uma margem para o imprevisto. Todavia esses deveriam ser minimizados de modo a se buscar atingir uma perfeição onde tudo o que se produzisse e, como isto se daria, estivesse parametrizado, tanto no que diz respeito aos tempos, ao sequenciamento e aos modos relativos ao proceder.

O trabalho, neste mundo, deveria ser enquadrar naquilo que foi previsto. Os trabalhadores deveriam ter características que se encaixasse nesses pressupostos. Um dos mais significativos, que revelam o modo de pensar dos fundadores e seguidores, dessa escola de pensamento, é que a inteligência do trabalhador não seria necessária, aliás ele seria considerado para fins de organização do trabalho como um ser não pensante e incapaz de cooperar com os processos de concepção e projeção. O seu papel seria o de repetir os gestos que lhe foram alocados, respeitando ritmos e cadências definidos, respeitando não apenas os objetivos da produção, mas considerando também, em parte, as necessidades de recuperação da fadiga. Portanto, o mais importante para esses sistemas de produção não é o de considerar as características, propriedades e qualidades do ser humano, mas sim de enquadrá-lo em um perspectiva parcial, na qual o que se buscou foi sempre a disciplina, o gesto único e adequado à produção e o cumprimento o mais próximo possível do procedimento. Um sistema deste tipo, além de buscar tudo prever, precisa tudo controlar para que tenha sucesso.

Impressiona como essas ideias impregnaram o mundo da produção, como fizeram escola e se tornaram hegemônicas por um período significativo do século XX. Essas ideias foram adotadas, mesmo que com nuances importantes, em países com culturas muito distintas e com sistemas econômicos divergentes. As ideias tayloristas e fordistas foram adotadas não apenas em países de base capitalista, mas também em países que se designaram como comunistas.

Saindo do mundo da organização onde tudo é previsível e controlável, outras escolas de organização se constituíram ao longo do século XX. Uma delas, conhecida como Escola Sociotécnica, partiu de outros pressupostos, para constituir o seu ideário. Dentre eles, é importante frisar que não seria mais buscado, a partir do projeto da produção e do trabalho, tudo definir e controlar. A autonomia dos trabalhadores deveria ser incentivada, reconhecendo a impossibilidade de tudo prever e de valorizar a inteligência e a criatividade das pessoas. Nesta perspectiva, podemos evidenciar que, no fundo, estavam consideradas as existências da incerteza, da dinâmica dos sistemas, da imprevisibilidade; portanto seria importante que, de alguma maneira, todos os integrantes de um sistema de produção, e sobretudo os diretamente envolvidos nas ações de produção, teriam a possibilidade de agir frente em consonância com a realidade, tanto no que diz respeito às coisas, como no que diz respeito às pessoas, individual e coletivamente. A ideia de um mundo inacabado e, em constante transformação pode ser considerada como um pressuposto básico desta escola. Apesar de ter influenciado o pensamento de muitos autores e atores do mundo da produção, este posicionamento não se tornou homogêneo, no mundo da produção.

O que se constata é que ao invés de haver um desenvolvimento das ideias que trazem em seu bojo propostas de mais liberdade e democracia ao mundo da produção, houve um recrudescimento da perspectiva da previsibilidade e do controle. Isto porque, a partir de novas tecnologias da informação e da comunicação, seria mais fácil e factível calcular e prever o que pode acontecer, assim como o de mensurar e avaliar se há concordância com o previsto e com o prescrito. É notório que houve uma certa colonização dos modos de organização do trabalho não industriais, como o de serviços, por modalidades gestadas no ideário taylorista-fordista. Os resultados em termos de produção podem até ser considerados como satisfatórios na perspectiva do retorno do investimento e do crescimento de muitas empresas, mas eles são muito preocupantes, senão catastróficos em termos de saúde dos trabalhadores e do desenvolvimento de sistemas de trabalho mais interessantes e promissores quando pensamos no desenvolvimento das profissões e da própria cultura.

A contribuição de disciplinas mais diretamente voltadas para o trabalho, como a da ergonomia centrada na atividade e da psicodinâmica do trabalho são notórias quando se trata da crítica às modalidades de organização do trabalho. Incluindo as evidências relativas aos efeitos nefastos de modalidades de organização do trabalho centradas na individualização e na exacerbação da competição entre pares, fato bastante evidenciado pelos mecanismos de avaliação com relação à obtenção dos resultados previstos em metas que, não tem consonância com o

real do trabalho. Assim evidenciação da inexorável discrepância entre o real e o prescrito são ícones para o entendimento mais pertinente daquilo que ocorre, tanto no sentido de favorecer a construção da saúde e das profissões, como para o favorecimento de processos de deterioração; isto ocorre nos mais distintos sistemas de produção, que sempre são vivos e dinâmicos, evidenciando que o trabalho jamais é neutro para os sujeitos, para os coletivos e para a sociedade.

Leituras

Daniellou, F. (coord), A ergonomia em busca de seus princípios: debates epistemológicos, São Paulo, Blucher, 2004.

Dejours, C., A banalização da injustiça social, Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas, 1999.

Maggi, B., Do agir organizacional: um ponto de vista sobre o trabalho, o bem estar e a aprendizagem, São Paulo, Blucher, 2006.