

**Faces da Resistência: as percepções de metalúrgicos sindicalizados sobre o
*lean manufacturing***

André Rodrigues Iusif Dainez¹

Valéria Rueda Elias Spers²

Valdir Iusif Dainez³

Resumo: Foi estudada, por meio de um questionário demográfico e com aplicação de escala de concordância de cinco pontos, a percepção de uma amostra composta de trabalhadores sindicalizados do setor metalúrgico sobre as novas formas de organização do trabalho e a ação sindical. A amostra é composta, em sua maioria, por trabalhadores entre os 31 a 50 anos, do gênero masculino, que possuem pelo menos o Ensino Médio Completo, cuja renda salarial se situa acima dos R\$ 4000,00 e exerce cargos não administrativos. Os trabalhadores pesquisados, em sua maioria, percebem o aumento das exigências e funções no trabalho, percebem a substituição de trabalho vivo dentro da produção, sentem-se inseguros frente à estabilidade no emprego e quanto à preocupação da empresa em que trabalham frente a esta questão e reconhecem a importância da ação sindical frente a estes problemas.

Palavras-chave: Organização do Trabalho; Reestruturação Produtiva; Sindicato.

Abstract: The perception of a sample of unionized workers from the metallurgical sector about the new forms of work organization and union action was studied through a demographic questionnaire and a five-point agreement scale. Most of the sample is made up of male workers between the ages of 31 and 50, who have at least Full High School, whose salary income is above R\$ 4,000.00 and holds non-administrative positions. The majority of workers surveyed perceive the increase in

¹ Universidade Metodista de Piracicaba.

² Centro Universitário Atenas – MG.

³ PUC-Campinas.

demands and functions at work, perceive the substitution of live labor within production, feel insecure about the stability in employment and the concern of the company in which they work on this issue and recognize the importance of trade union action against these problems.

Keywords: Labor Organization; Productive Restructuring; Labor Union

Introdução

O desenvolvimento capitalista resulta em uma crescente marginalização da classe trabalhadora. O aumento da produtividade do trabalho, intensificando em capital as estruturas produtivas, determina uma maior resistência da taxa de desemprego a reduzir com o crescimento da atividade econômica. Este aumento do desemprego estrutural, ao determinar um maior poder de mercado ao lado da demanda no mercado de trabalho, geralmente resulta em uma crescente flexibilização da forma de contratação de força de trabalho, que cada vez mais passa a se equiparar à compra de uma mercadoria qualquer. Dentro deste contexto, emerge a importância da união da classe trabalhadora.

Os sindicatos podem ser definidos como organizações de trabalhadores com o objetivo de defesa de seus interesses – interesses que podem ser imediatos, como a melhora das condições de emprego e aumento da renda do trabalho e interesses históricos, como, por exemplo, a defesa de um projeto político que envolva a própria abolição da sociedade baseada na relação de trabalho assalariado, o capitalismo. A organização do trabalho na forma de sindicatos é uma forma de amenizar a fragilidade do trabalhador individual frente ao capitalista na negociação dos termos do contrato de trabalho, ou seja, busca compensar o “poder de mercado” do capitalista frente à abundante oferta de trabalho no mercado de trabalho (BORGES, 2006; KREIN, DIAS E COLOMBI, 2015).

Durante o período do capitalismo regulado do pós-guerra, a ação coletiva dos trabalhadores, pelas instituições sindicais, floresceu em um ambiente de aprofundamento da democracia e emergiu, junto ao projeto social do Estado do Bem-Estar Social, um maior grau de desmercantilização da força de trabalho, com o aumento da regulação pública do trabalho, a execução de políticas econômicas visando o aumento do emprego e a melhora na distribuição de renda e a ampliação

da oferta dos serviços públicos e todo o aparato estatal de seguridade social, num contexto de política conciliatória de classes dada a ameaça que o socialismo, representado pela URSS, exercia sobre os países capitalistas ocidentais (BALTAR e KREIN, 2013; KREIN, DIAS e COLOMBI, 2015; DAINEZ, 1997).

O oposto ocorreu com a transição em direção ao neoliberalismo a partir da década de 70 e a ascensão das novas formas flexíveis de organização do trabalho sob o discurso da reestruturação produtiva. A captura da subjetividade operária, o desemprego estrutural, a especificidade das funções de cada trabalhador, as novas formas de estranhamento e o discurso da qualidade total, pulverizam as profissões, corroem a consciência de classe e constroem as possibilidades de ação coletiva e o poder de mobilização e combate dos sindicatos, que passam a assumir, no geral, uma posição defensiva e sendo relegados ao sindicalismo propositivo, negocial, em face do ambiente adverso à ação coletiva (ANTUNES, 2002; BALTAR e KREIN, 2013; BORGES, 2006; KREIN, DIAS e COLOMBI, 2015).

Na era da organização flexível do trabalho e do *lean manufacturing*, impõem-se novos obstáculos à ação coletiva trabalhadora, como as novas formas de estranhamento, a corrosão da identidade e consciência de classe, a ascensão do sindicalismo de fábrica, menos combativo que o sindicato de classe, porém, também o surgimento de sindicatos de classe mais dóceis, da linha do sindicalismo propositivo, negocial e com posições consonantes muitas vezes com as posições patronais (ANTUNES, 2002; ANDERSON, 1980; BORGES, 2006).

No Brasil os impactos das novas formas de organização do trabalho não foram diferentes de outros países. As reestruturações produtivas, emergentes das novas formas de organização do trabalho, em conjunção com as políticas neoliberais da década de 1990, aumentaram o desemprego, a terceirização e precarização do trabalho e enfraqueceram os sindicatos, colocando estes em posição defensiva e os levando a negociar as reestruturações produtivas com o patronato, deixando de lado o caráter mais combativo de ação de vários destes em períodos anteriores (BORGES, 2006).

A estrutura sindical brasileira encontra-se extremamente pulverizada, com vários sindicatos, e poucas grandes centrais sindicais, cuja existência fora reconhecida apenas em 2008. De acordo com levantamento das centrais sindicais de 2015, com base em dados de 2014, o Brasil contava com 10.813 sindicatos de

trabalhadores registrados no Ministério do Trabalho e Emprego no ano de 2014. Esta fragmentação da base gera um problema no poder de representação destes sindicatos (CARDOSO, 2015).

O objetivo do presente trabalho é analisar a percepção dos trabalhadores frente aos impactos das mudanças na organização do trabalho, levantando dados importantes para a ação sindical bem como para o estudo da questão da consciência de classe. Para tanto, foi realizado um levantamento demográfico da amostra composta por trabalhadores sindicalizados do setor metalúrgico, para então, investigar, por meio da aplicação de um questionário com escala de concordância de pontos, a percepção dos trabalhadores frente às mudanças na organização do trabalho.

A pesquisa trata-se, conforme a classificação de Collins e Hussey (2005), de uma pesquisa analítica, quantitativa e aplicada. O processo de pesquisa envolve a coleta de dados via questionário aplicado a trabalhadores sindicalizados do setor metalúrgico, utilizando escala de concordância e o confronto com análises teóricas sobre as novas formas de organização do trabalho, configurando-se como estudo de caso.

O universo de pesquisa consistiu de trabalhadores do setor metalúrgico sindicalizados, filiados a um sindicato da categoria dos metalúrgicos do ABC Paulista, ligado a uma das grandes centrais sindicais nacionais. A escolha pela instituição se explica pela abertura desta à pesquisa, a relevância do setor metalúrgico - o primeiro em que se gestam as transformações na organização do trabalho nos paradigmas taylorista/fordista e da produção enxuta - e pela representatividade do sindicato, dado o grande número de associados. A direção foi procurada e aceitou realizar a parceria para a aplicação do questionário. O universo de pesquisa é estimado em torno de 70.000,00, número aproximado de sócios do sindicato, conforme foi possível apurar em conversa informal.

O questionário (Apêndice 1), em sua primeira parte, é constituído de uma breve caracterização do respondente, para obter as informações quanto à idade, escolaridade, faixa de renda, tempo de trabalho e função na empresa. Segue-se a esta a parte do questionário em si, que consiste em vinte questões objetivas, separadas, cinco a cinco, em quatro enfoques de análise.

O primeiro enfoque busca mensurar a forma como a relação do trabalhador com seu próprio trabalho se transformou, ou seja, o sentimento do trabalhador sobre as mudanças em sua função, nas exigências de seu trabalho e na estafa causada por este; o segundo enfoque busca analisar a postura do trabalhador frente à mecanização da linha de produção, a substituição de trabalho vivo no processo produtivo e, portanto, frente às novas formas de organização da produção; o terceiro enfoque pretende entender se o respondente se sente amparado pela empresa que trabalha e se sente que seu trabalho é ameaçado pela economia de trabalho vivo propiciada pelas inovações na organização da produção; por fim, o quarto e último enfoque busca avaliar se o respondente, como sindicalizado, se sente representado pelo sindicato e reconhece a importância deste quanto ao problema da estabilidade no emprego, agravado pelas novas formas de organização da produção, e os outros problemas decorrentes destas.

Para as respostas, foi utilizada uma Escala de Concordância, composta por cinco respostas, numerada de um a cinco, com grau crescente de concordância: “discordo plenamente”, “discordo parcialmente”, “não concordo nem discordo”, “concordo parcialmente” e “concordo plenamente”. A utilização desta escala permite medir de forma objetiva a concordância do entrevistado frente às questões colocadas.

O questionário encaminhado contém 28 questões no total, sendo as primeiras 8 uma caracterização do respondente e as 20 últimas a pesquisa em si, contendo 20 afirmações com uma escala de concordância de 5 pontos para ser preenchida para cada afirmação, onde 1 equivale a “discordo plenamente” e 5 a “concordo plenamente”.

O questionário foi encaminhado, no mês de julho de 2017, por meio do Secretário Geral de uma grande Central Sindical, na sua sede de São Paulo, para o sindicato dos metalúrgicos da região, filiado a esta central, e então foi encaminhado para as comissões de fábrica de 5 empresas, sendo 4 grandes montadoras de veículos e a quinta uma indústria de autopeças. As comissões de fábrica, então, aplicaram o questionário para os trabalhadores. Foram obtidos, excluindo alguns questionários que foram preenchidos por trabalhadores que se declararam não sindicalizados (primeira pergunta do questionário), 232 questionários respondidos, que foram utilizados na análise.

A pesquisa foi submetida a apreciação ética na Plataforma Brasil e aprovada (Apêndice 2).

Os dados então foram processados estatisticamente e analisados, quantitativamente e qualitativamente, buscando-se o contraponto com a teoria sobre as novas formas de organização do trabalho. A análise estatística foi feita utilizando o *software* SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*).

Caracterização do Universo de Pesquisa

De acordo com os dados fornecidos pela comissão de fábrica e pelo sindicato no momento do repasse do questionário (mês de julho de 2017), a primeira montadora contava com 1750 trabalhadores na produção de carros e caminhões, 1100 trabalhadores no escritório, aproximadamente 300 executivos (entre supervisores, gerentes, diretores e presidente da planta) e 392 trabalhadores em *lay off*, com contrato suspenso e que não ficam na fábrica. A taxa de filiação ao sindicato em questão é em torno de 95% entre os trabalhadores da produção e 70% entre os do escritório. Desta montadora foram retornados 68 questionários.

Mais uma vez de acordo com os dados fornecidos pela comissão de fábrica, na segunda montadora, tinha-se um número em torno de 4695 trabalhadores, 2289 mensalistas; 283 aprendizes e 421 executivos (que não estão na produção), num total de 7688. Dos 4695 trabalhadores, 90% estão associados ao sindicato. Desta montadora retornaram 57 questionários.

Na terceira montadora, de acordo com os dados da comissão de fábrica, trabalhavam aproximadamente 5000 trabalhadores na produção e a taxa de sindicalização é em torno de 85%. Foram obtidos 49 questionários desta montadora.

Na quarta montadora, mais uma vez conforme informado pela comissão de fábrica, tinha-se em torno de 2200 trabalhadores na produção, sendo 70% associados ao sindicato. Desta montadora, foram recebidos 26 questionários.

Por fim, na empresa de autopeças, de acordo com os dados da comissão de fábrica, trabalhavam em torno de 600 trabalhadores na produção, com uma taxa de sindicalização de, aproximadamente, 85%. Desta empresa foram obtidos 32 questionários.

Os questionários obtidos foram, então, tabulados e analisados por meio do software SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Foram realizadas a análise de frequência, as estatísticas descritivas e, por fim, a correlação entre 7 perguntas dentro da escala de concordância com 3 variáveis da caracterização do respondente, numa tabela de correlação, onde é possível observar todas as possíveis correlações entre as variáveis escolhidas, a fim de buscar alguma relação entre o perfil do respondente e suas percepções acerca dos processos flexíveis de produção e da crescente automação.

Apresentação e Análise dos Dados

A análise dos dados mostrou que a amostra é composta, em sua maioria, por trabalhadores sindicalizados entre os 31 a 50 anos, do gênero masculino, que possuem pelo menos o Ensino Médio Completo, cuja renda salarial se situa acima dos R\$ 4000,00 e exerce cargos não administrativos. Os trabalhadores pesquisados, em sua maioria, percebem o aumento das exigências e funções no trabalho, percebem a substituição de trabalho vivo dentro da produção, sentem-se inseguros frente à estabilidade no emprego e quanto à preocupação da empresa em que trabalham frente a esta questão e reconhecem a importância da ação sindical frente a estes problemas.

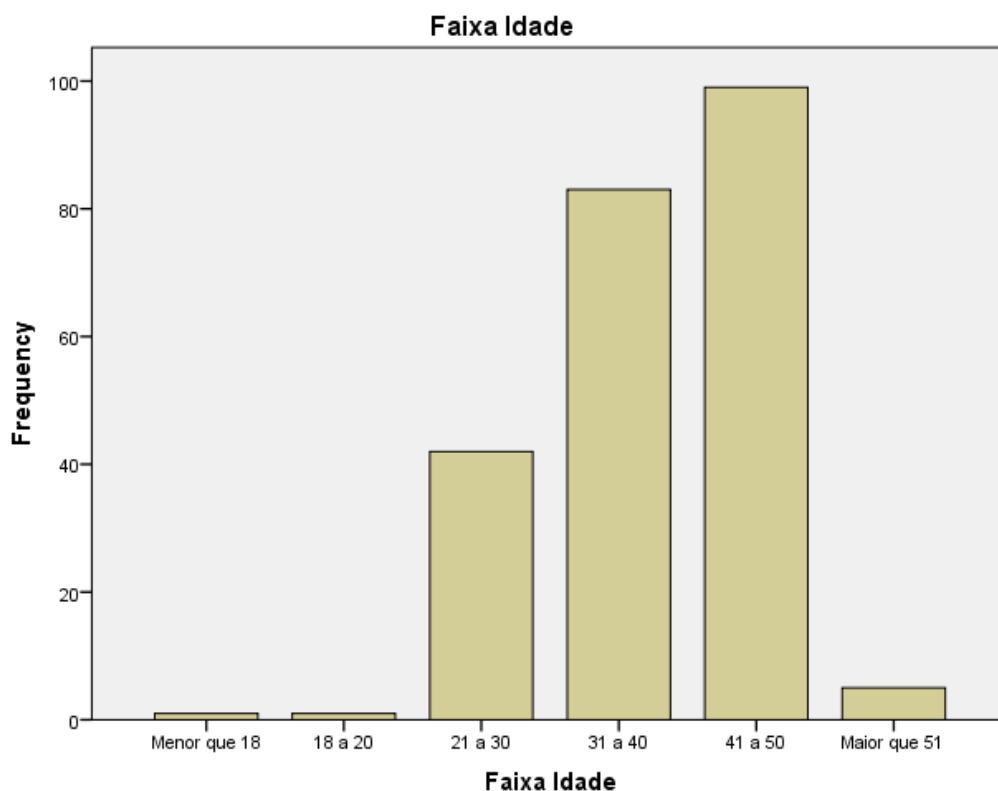
Caracterização do Respondente

A primeira pergunta é se o respondente é filiado ao sindicato pelo qual a pesquisa foi encaminhada. Esta pergunta serviu como critério para exclusão de alguns questionários respondidos por trabalhadores não associados, para garantir o escopo da pesquisa. Sendo assim, dentre os questionários utilizados, 100% dos respondentes se declararam filiados ao sindicato em questão.

Pelo fato da amostra ser composta apenas por trabalhadores sindicalizados, isto pode implicar num viés da amostra. Os trabalhadores sindicalizados são hipoteticamente mais protegidos que os não sindicalizados e o grau de conscientização deles pode sofrer influência de uma maior ou menor eficiência do sindicato no seu papel de conscientização dos associados.

Em seguida os respondentes foram caracterizados de acordo com faixas de idade (Gráfico 1). Um indivíduo não respondeu a esta categoria. Dentre os que responderam, 42,9% (99 respondentes) situam-se dentro da faixa dos 41 a 50 anos, 35,9% (83 respondentes) entre 31 a 40 anos e 18,2% (42 respondentes) entre 21 e 30 anos. A mediana encontrada foi 4,00, valor correspondente à quarta faixa de idade do questionário, 31 a 40 anos. Esta é a faixa que separa a metade menor e maior da amostra, de acordo com a faixa etária, portanto.

Gráfico 1: Tabela de Frequência da Pergunta 2



A faixa de idade da amostra é, portanto, adequada, pois é composta de trabalhadores que, possivelmente, vivenciaram pelo menos parcialmente a transição do paradigma taylorista/fordista para o da acumulação flexível, ainda mais considerando-se os atrasos entre a consolidação do toyotismo no Japão e seu espraiamento para o ocidente e resto do mundo, a exemplo do citado experimento “toyotista” da General Motors entre 1980 e 1990, ainda não bem-sucedido (GOUNET, 1999). A transição para o paradigma da acumulação flexível, no Brasil,

se dá após os processos de abertura comercial e reestruturação produtiva que ocorrem a partir da década de 1990, com a aplicação das políticas neoliberais nos países periféricos. Estes processos eram defendidos como forma de promover um choque concorrencial nos mercados internos, que supostamente ajudaria a conter a inflação, aumentar a competitividade da indústria nacional e modernizar os métodos produtivos (BORGES, 2006; CARNEIRO, 2002).

A faixa de idade de maior frequência na amostra, dos 41 a 50 anos, corresponde a indivíduos que, no ano de 1995, se situavam dentro da faixa dos 19 aos 28 anos. É possível afirmar, portanto, que eles já se encontravam em idade ativa para o trabalho na década de 1990 e, provavelmente, estão em melhor posição para formar sua opinião sobre os novos métodos de produção da acumulação flexível.

A pergunta 3 é sobre o grau de escolaridade do respondente. 6 respondentes não responderam esta pergunta. Entre os formulários com esta questão respondida, 47,8% (108 respondentes) possuem Ensino Médio Completo, 23,9% (54 respondentes) Ensino Superior Completo e 17,3% (39 respondentes) Ensino Superior Incompleto.

A amostra é composta, portanto, de trabalhadores qualificados, o que é representativo do paradigma da acumulação flexível, dado que se tratam de grandes montadoras. Sob a ideologia da qualidade total, é cobrada uma maior qualificação da força de trabalho nas empresas centrais ao processo produtivo, enquanto busca-se formas de contratação precárias nas empresas periféricas (“empresas satélite”) do processo produtivo (ANTUNES, 2002). São trabalhadores, portanto, que foram menos precarizados pelas mudanças no processo produtivo e organizacional, conclusão que é reforçada pelos resultados da quarta pergunta, que mostram que a amostra é composta por trabalhadores que, em sua maioria, recebem mais de R\$ 4000,00.

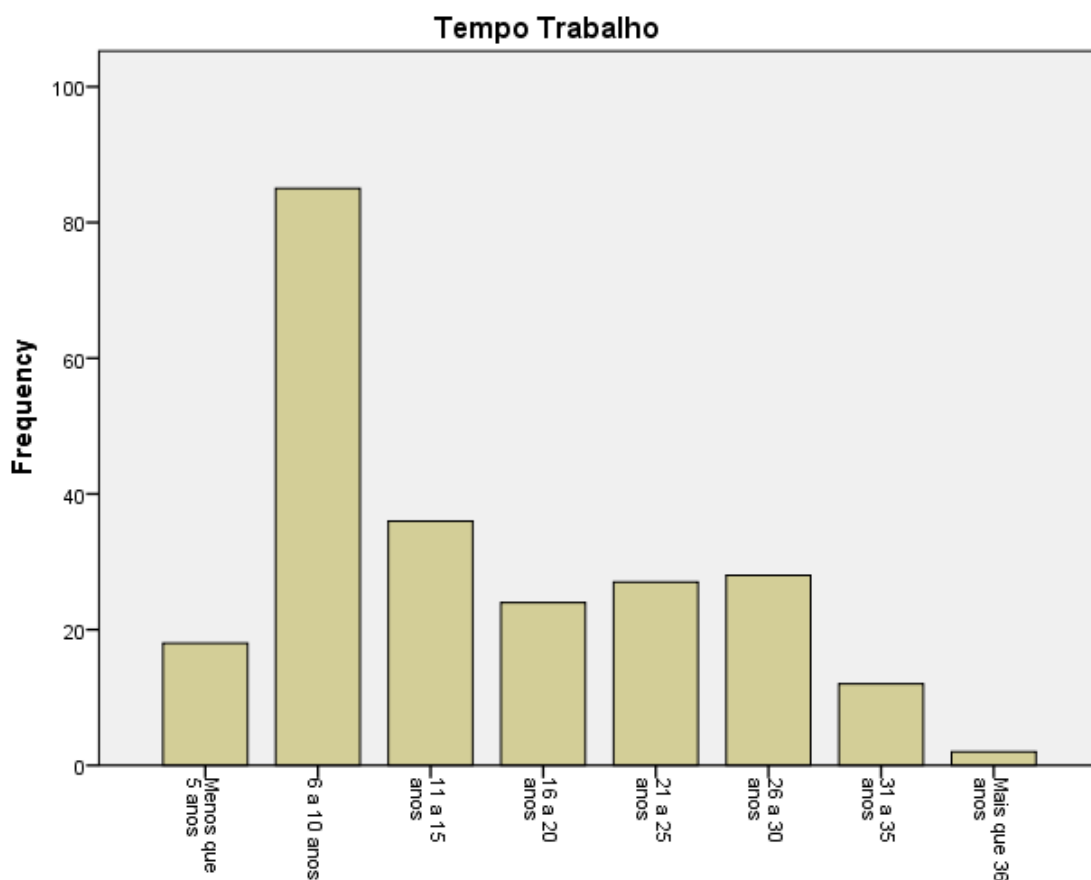
A próxima etapa da caracterização do respondente divide a amostra em faixas de renda. Um indivíduo não respondeu. Dentre os que responderam, 38,1% (88 respondentes) recebem um salário maior que R\$ 5001,00 e 32,9% (76 respondentes) recebem entre R\$ 4001,00 e R\$ 5000,00 de salário. A média desta pergunta foi de 4,91, sendo que 5 corresponde à faixa de renda entre R\$ 4001,00 e R\$ 5000,00. A mediana foi de 5, portanto metade dos respondentes estão dentro da

faixa de renda dos R\$ 4001,00 e R\$ 5000,00 e da faixa de renda acima dos R\$ 5001,00.

Na amostra, 92,7% (215 respondentes) dos entrevistados são do gênero masculino, sendo apenas 17 respondentes do gênero feminino.

A sexta questão (Gráfico 2) classifica os respondentes de acordo com o tempo de trabalho. 36,6% (85 respondentes) dos entrevistados declararam estar na faixa dos 6 a 10 anos de trabalho, 15,5% (36 respondentes) dos 11 a 15 anos, 12,1% (28 respondentes) dos 26 a 30 anos e 11,6% (27 respondentes) dos 21 a 25 anos de trabalho. A média da questão foi de 3,43, número que se situa entre as faixas 3 e 4, ou seja, entre as faixas dos 11 a 15 anos e dos 16 a 20 anos. A mediana foi de 3,00, ou seja, a faixa que divide a amostra ao meio, entre os menores e maiores tempo de trabalho, é a dos 11 a 15 anos.

Gráfico 2: Tabela de Frequência da Pergunta 6



Os trabalhadores da amostra têm, no geral, uma baixa rotatividade no emprego, o que é, à primeira vista, contrário à tendência do neoliberalismo e da

acumulação flexível de flexibilização e precarização do contrato de trabalho, que tem como uma das consequências a elevação da rotatividade no emprego, dada a maior facilidade na contratação e demissão da força de trabalho (BALTAR e KREIN, 2013). Há de se lembrar, porém, que, como já apontado acima, a amostra é composta de trabalhadores de grandes montadoras, centrais ao processo de produção e com empregos menos precarizados, o que é uma tendência na acumulação flexível: a divisão entre trabalho qualificado nas empresas centrais e formas de trabalho precarizadas nas empresas periféricas (ANTUNES, 2002).

A penúltima parte da caracterização da amostra consiste num espaço em branco, para o respondente preencher à mão sua função na empresa. Como não consiste em questão optativa e optou-se por reproduzir conforme escrito pelo respondente, sem agrupamentos, esta questão retornou uma grande dispersão.

É importante ressaltar que as formas de produção da acumulação flexível geram uma grande dispersão entre funções do trabalhador, pois buscam a multifuncionalidade e flexibilidade funcional, ou seja, a adaptação do trabalhador às funções da empresa e não a uma profissão específica (mecânico, funileiro etc.) (ANTUNES, 2002; BALTAR e KREIN, 2013). Porém, é relevante assinalar que, como optou-se por não agrupar funções similares e reproduzir estritamente como escrito pelo respondente no questionário, a dispersão é maior do que a realidade provavelmente reflete. 33 entrevistados não responderam esta questão. O que se pode destacar desta pergunta é que a maioria dos cargos entre os entrevistados são da produção, e não cargos administrativos, o que está em concordância com a próxima pergunta.

A última etapa da análise demográfica divide os respondentes entre os que exercem cargos administrativos e não administrativos. 9 entrevistados não responderam esta questão. Dos respondentes, 94,6% (211 respondentes) responderam não exercer cargos administrativos e apenas 12 declararam exercer cargo administrativo.

A partir da análise desta primeira parte do questionário, de caracterização do respondente, já é possível traçar um “perfil médio” da amostra da pesquisa. A maioria se situa entre os 31 a 50 anos, possui pelo menos o Ensino Médio Completo, a renda salarial se situa acima dos R\$ 4000,00, é do gênero masculino e exerce cargos não administrativos.

Desta forma, a análise da postura do trabalhador frente às inovações organizacionais deve considerar que a amostra é representativa, porém não atinge os setores mais precarizados das formas de produção contemporâneas do capitalismo. Isto, é necessário dizer, não significa que os trabalhadores da amostra não sofram os impactos das inovações na organização da produção, pelo contrário, dada a idade dos trabalhadores, baixa rotatividade e emprego em grandes montadoras, as respostas destes consistem em importante campo de pesquisa para o entendimento dos impactos das novas formas de organização do trabalho para a classe trabalhadora.

Postura do Trabalhador frente às Inovações Organizacionais

A lógica das sucessivas reestruturações da organização da produção é o aumento ou recomposição da taxa de lucro e um aumento da exploração da força de trabalho, o que vem acompanhado da redução da proporção do capital investido que é dispendido na contratação de força de trabalho (ANTUNES, 2002; MARX, 2013). As sucessivas inovações na organização da produção são contraditórias entre as classes dos trabalhadores e proprietários de bens de capital, portanto, reafirmando a dominação do capital sobre o processo produtivo. A segunda parte do questionário visa diagnosticar a percepção do trabalhador frente às inovações organizacionais, se ele percebe estas tendências e se considera a ação coletiva da classe trabalhadora frente a este problema necessária.

Os próximos 20 tópicos do questionário contêm afirmações para serem analisadas pelo respondente, que expressa sua concordância ou não com estas via uma escala de concordância de 5 pontos. Esta parte tem como objetivo mensurar a percepção dos trabalhadores frente ao processo de inovação, o seu emprego e a ação sindical. Buscando, portanto, verificar se o trabalhador percebe as novas formas de organização do trabalho como formas de substituição do trabalho vivo dentro da fábrica e reconhece a importância do sindicato dentro deste contexto.

O Trabalhador e o Aumento das Funções e Exigências

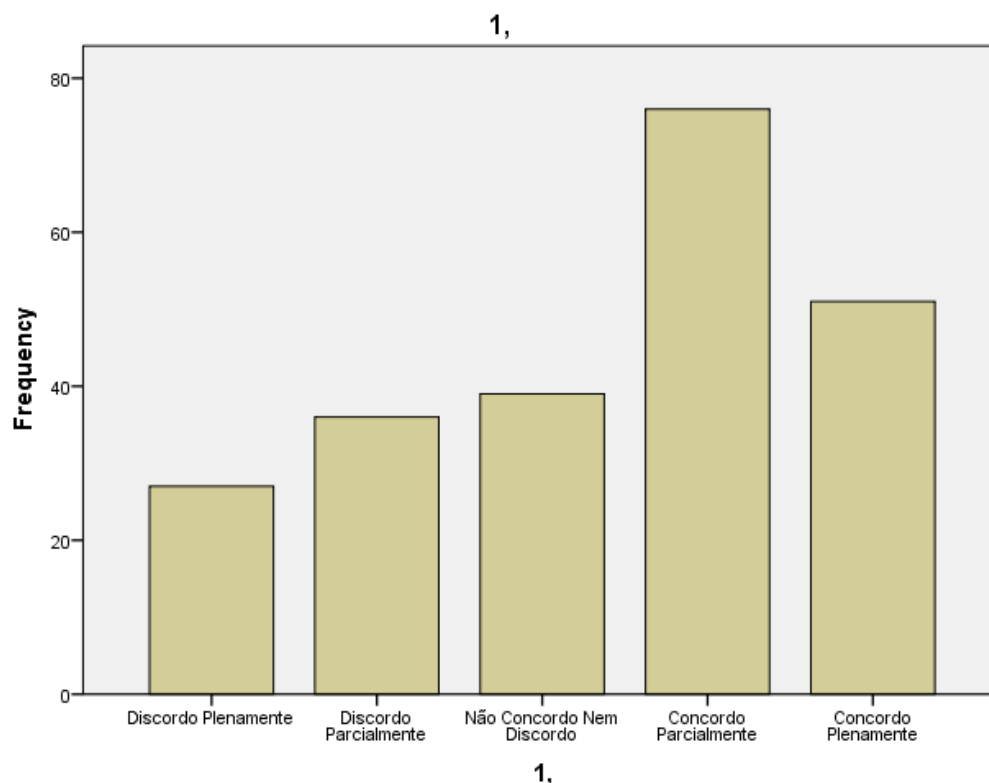
As novas formas de organização do trabalho se valem de um progressivo “enxugamento” e tensionamento do processo produtivo, aumentando a exigência pela multifuncionalidade e flexibilidade funcional do operariado, implicando em um

grande acúmulo de funções e aumento da exploração do trabalho (ANTUNES, 2002; BALTAR e KREIN, 2013; CORIAT, 1994).

Desta forma, a primeira dimensão da análise envolve a avaliação das percepções do trabalhador sobre o aumento das funções e das exigências no trabalho ao longo do tempo.

O primeiro ponto da análise busca entender, portanto, se o trabalhador percebe um aumento na dificuldade do seu trabalho, ao longo do tempo. A primeira afirmação (Gráfico 3) é “com o decorrer dos anos, sinto que o meu trabalho ficou mais difícil”. Três não responderam esta questão. Dentre os que responderam, 33,2% (76 respondentes) concordaram parcialmente e 22,3% (51 respondentes) concordaram plenamente. A média foi de 3,38 – ou seja, entre o ponto neutro de concordância (não concordo nem discordo) e “concordo parcialmente” – e a mediana 4, o que indica que metade da amostra concorda no mínimo parcialmente com a afirmação. Há um grau considerável de concordância com a afirmação, portanto.

Gráfico 3: Tabela de Frequência da Afirmação 1



Segue-se, então, a indagação sobre o aumento das exigências dentro do trabalho: “com o decorrer dos anos, aumentaram as exigências no dia a dia da minha função”. 57,3% (133 respondentes) concordaram plenamente e 28,9% (67 respondentes) concordaram parcialmente. A média foi 4,32 e a mediana 5. Estes dados indicam, portanto, um elevado grau de concordância com a afirmação no que diz respeito ao aumento das exigências no trabalho.

Constatado o fato de que os trabalhadores percebem um aumento na dificuldade e nas exigências do trabalho, ao longo do tempo, segue-se a afirmação 3, que busca compreender se os trabalhadores percebem um aumento no número de funções dentro de seu trabalho: “com o decorrer dos anos, precisei realizar mais funções dentro do trabalho que faço”. Três não responderam à questão. Dentre os que responderam, 57,6% (132 respondentes) concordaram plenamente com a afirmação e 29,3% (67 respondentes) concordaram parcialmente. A média foi de 4,33 e a mediana 5, o que indica um grau elevado de concordância com a afirmação.

O aumento da exploração do trabalho consiste no tensionamento do processo produtivo, no aumento da produtividade do trabalho além dos aumentos salariais. Ou seja, ocorre um aumento da extração do valor gerado pelo trabalho sem repasse aos trabalhadores, aumentando a taxa de lucro. Analisa-se então, se os trabalhadores percebem um aumento das exigências no trabalho maior do que os reajustes salariais: “com o passar dos anos, sinto que o aumento das exigências no trabalho supera os reajustes de meu salário”. Quatro respondentes não responderam à questão. Dentre os que responderam, 50,9% (116 respondentes) concordaram plenamente e 28,9% (66 respondentes) concordaram parcialmente. A média foi de 4,15 e a mediana foi de 5. O elevado grau de concordância com esta afirmação demonstra que os respondentes percebem um aumento da exploração do trabalho, de um tensionamento do processo produtivo.

Na última parte da primeira seção da análise, busca-se entender se o trabalhador considera seu trabalho hoje em dia mais cansativo: “com o decorrer dos anos, meu trabalho tem se tornado mais cansativo”. Quatro não responderam à questão. Considerando apenas os que responderam, 41,7% (95 respondentes) concordaram plenamente, 31,1% (71 respondentes) concordaram parcialmente e

15,4% (35 respondentes) não concordaram nem discordaram. A média foi de 3,97 e a mediana 4, ambas dentro da faixa “concordo parcialmente”.

A primeira seção do questionário mostra que o trabalhador percebe que, ao longo do tempo, seu trabalho ficou mais difícil, que aumentaram as exigências de sua função, que há mais funções a serem realizadas, que o aumento das exigências no trabalho supera os reajustes salariais e que o trabalho em si tem se tornado mais cansativo. Esta parte está em concordância com a análise de que a acumulação flexível se vale de um progressivo “enxugamento” e tensionamento do processo produtivo, via exigência de crescente multifuncionalidade e flexibilidade funcional dos trabalhadores, que implica em um grande acúmulo de funções – com o trabalhador inclusive muitas vezes operando várias máquinas ao mesmo tempo – e aumento da exploração do trabalho (ANTUNES, 2002; BALTAR e KREIN, 2013; CORIAT, 1994).

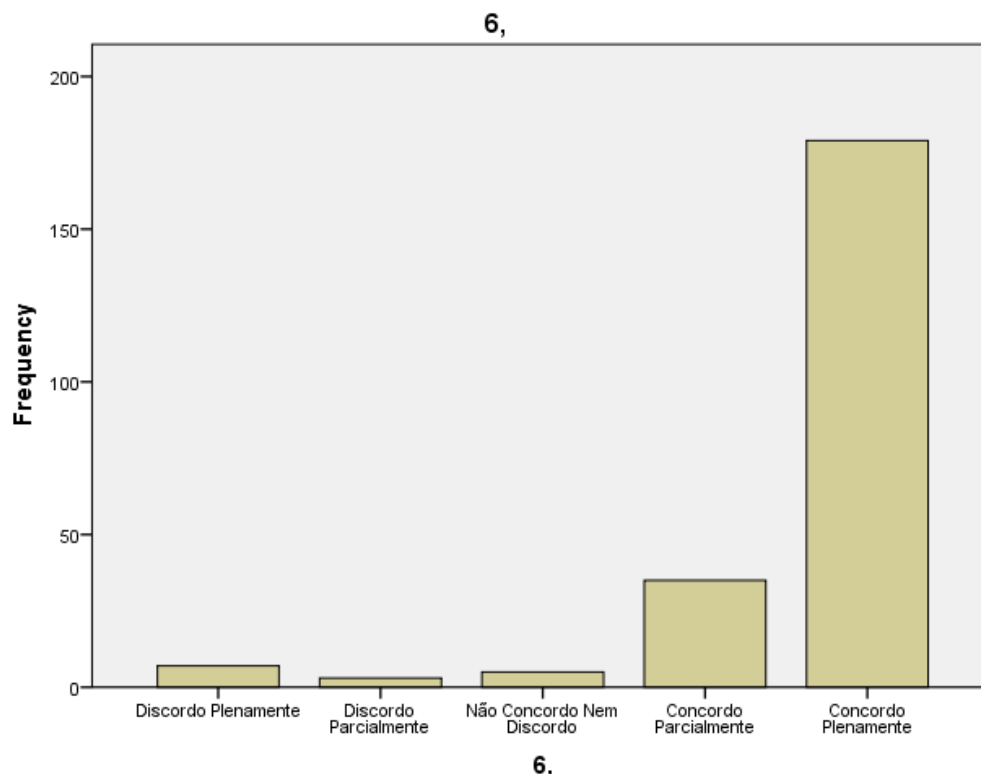
O Trabalhador e a Automação na Produção

As formas contemporâneas de organização do trabalho, do paradigma da acumulação flexível, se valem de uma fábrica de alto padrão tecnológico, da introdução de computadores na produção e a automação de várias etapas da produção. A lógica por trás destes processos é o enxugamento de pessoal do processo produtivo (ANTUNES, 2002; CORIAT, 1994).

Desta forma, o segundo enfoque da análise busca entender se o trabalhador percebe a crescente mecanização e substituição do trabalho vivo na produção.

A análise se inicia com a indagação acerca dos processos automatizados: “com o passar dos anos, tenho notado o aumento de processos automatizados na produção” (Gráfico 4). Três não responderam à questão. Dentre os que responderam 78,2% (179 respondentes) concordaram plenamente e 15,3% (35 respondentes) concordaram parcialmente. A média foi de 4,64 e a mediana 5, indicando um alto grau de concordância com a afirmação.

Gráfico 4: Tabela de Concordância da Afirmação 6



Uma vez constatada, na amostra, uma elevada percepção do aumento dos processos automatizados, segue-se a análise do aumento de funções, antes feitas por humanos, agora realizadas por máquinas: “com o passar dos anos, tenho notado que mais funções, antes feitas por trabalhadores humanos, estão sendo realizadas por máquinas”. Um indivíduo não respondeu à questão. Dentre os que responderam, 77,1% (178 respondentes) concordaram plenamente e 16,5% (38 respondentes) concordaram parcialmente. A média foi de 4,63 e a mediana foi de 5. A alta concordância com a afirmação mostra que os trabalhadores da amostra percebem o processo de automação como poupador de trabalho vivo dentro da produção, um dos pilares tanto do desenvolvimento capitalista como dos métodos de organização do trabalho do paradigma da acumulação flexível.

A implicação mais importante da progressiva substituição do trabalho vivo na produção é o aumento do desemprego não conjuntural, ou seja, do desemprego estrutural. Ocorre, portanto, um aumento da resistência da taxa de desemprego a reduzir com o crescimento econômico. Segue-se, então, a análise do desemprego como marcador da substituição do trabalho vivo na produção: “com o passar dos anos, presenciei a demissão de funcionários para serem substituídos por máquinas

ou processos automatizados”. Três não responderam a esta pergunta. Dentre os que responderam, 60,7% (139 respondentes) concordaram plenamente e 24,5% (56 respondentes) concordaram parcialmente. A média foi de 4,33 e a mediana 5. A alta concordância com esta afirmação demonstra, além da percepção do trabalhador sobre os impactos das inovações sobre o seu trabalho, uma face real da substituição do homem pela máquina dentro da produção.

Segue-se a análise do sentimento do trabalhador frente ao espaço dos humanos dentro do processo produtivo: “com o passar dos anos, sinto que há menos espaço para humanos no processo produtivo”. Dois não responderam. Dentre os que responderam, 58,7% (135 respondentes) concordaram plenamente e 26,5% (61 respondentes) concordaram parcialmente. A média foi de 4,32 e a mediana 5, o que indica um elevado grau de concordância com a afirmação. É possível afirmar, portanto, que os trabalhadores que compõem a amostra percebem a tendência poupadora de força de trabalho da organização do trabalho.

O último ponto de análise da seção 2 busca fazer uma intersecção com a primeira dimensão de análise. O aumento das funções e exigências na produção, junto com a progressiva mecanização, impõem uma aceleração do ritmo da produção, que cada vez menos passa a depender dos humanos: “com o passar dos anos, sinto que o trabalho na linha de produção se tornou mais corrido/intenso”. Quatro não responderam à questão. Dentre os que responderam, 64,5% (147 respondentes) concordaram plenamente e 24,1% (55 respondentes) concordaram parcialmente. A média foi de 4,44 e a mediana de 5. Mais uma vez, é observado um elevado grau de concordância com a afirmação.

Marx (2013), no século XIX, já percebe a tendência do capitalismo ao aumento de sua composição orgânica, que consiste justamente no aumento do capital constante em relação ao capital variável (trabalho), bem como o aprofundamento da divisão do trabalho, aumento da produtividade do trabalho e da extração de mais-valia.

Neste ponto, Moraes Neto (1986), mostra que o paradigma taylorista/fordista é um aprofundamento das tendências imanentes do capitalismo já observadas por Marx. Porém, a transição para a acumulação flexível é motivada em grande parte por uma limitação do fordismo: a dependência do trabalho manual e, portanto, do

trabalhador coletivo, estando sujeito à cooperação deste – ausência de greves ou sabotagem da linha de produção, por exemplo.

Para superar este entrave, a acumulação flexível, além da busca pelo engajamento psicológico máximo do trabalhador – com a utilização da psicologia aplicada e outras técnicas de captura da subjetividade -, preconiza uma fábrica de alto padrão tecnológico, a introdução de computadores na produção e a automação de várias etapas do processo produtivo (ANTUNES, 2002; SILVA, 2006).

A análise da segunda seção mostra que os trabalhadores da amostra percebem o aumento de processos automatizados na produção, a automatização de funções antes executadas por humanos, a demissão de funcionários para serem substituídos por máquinas ou processos automatizados, sentem que há menos espaço para humanos no processo produtivo e que o trabalho se intensificou, se tornando mais corrido. É possível afirmar, desta forma, que os trabalhadores percebem e vivenciam a substituição do trabalho vivo dentro da produção.

Insegurança do Trabalhador frente à Empresa e o Emprego

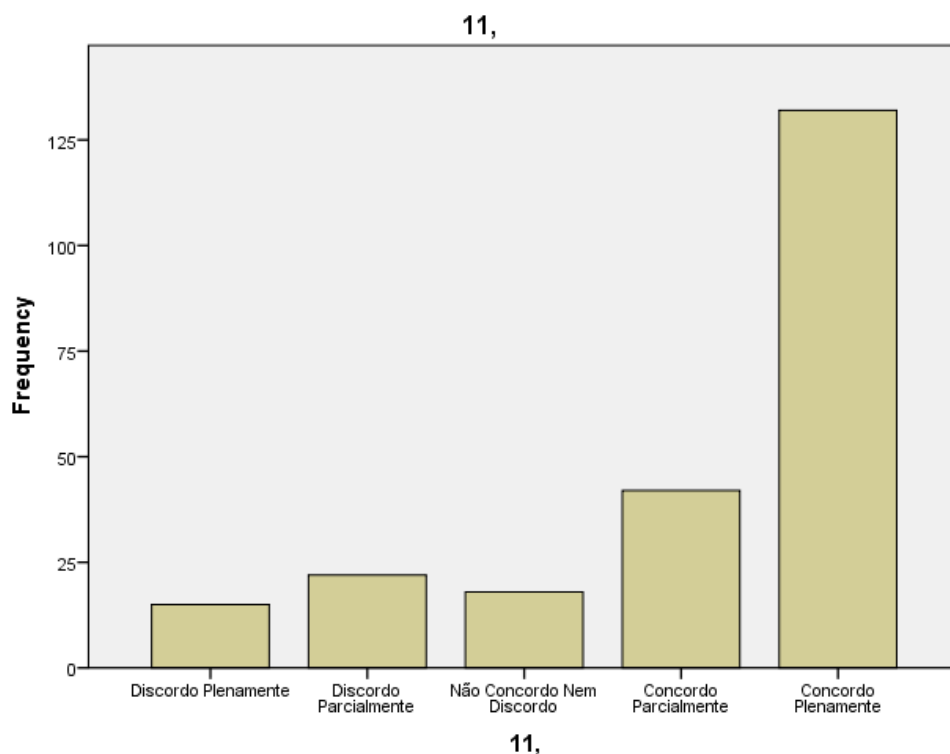
As inovações na organização da produção consistem em uma forma de aumento da exploração do trabalho e redução da utilização de trabalho vivo na produção, buscando aumentar a independência relativa da valorização do capital para com os trabalhadores. Possui, portanto, um caráter conflitivo entre as classes do patronato e dos trabalhadores (ANTUNES, 2002; PERES, 2004).

A terceira seção busca, portanto, avaliar o sentimento de insegurança dos trabalhadores frente à empresa em que trabalham e à sua estabilidade no emprego. Ou seja, se os trabalhadores percebem este caráter conflitivo entre as classes sociais das inovações na organização do trabalho e se sentem inseguros frente a este fato.

Inicia-se a análise pela avaliação da insegurança do trabalhador frente a seu emprego: “com o passar dos anos, sinto que meu emprego é ameaçado pela mecanização e automação da linha de produção” (Gráfico 5). Três não responderam à questão. Dentre os que responderam, 57,6% (132 respondentes) concordaram plenamente e 18,3% (42 respondentes) concordaram parcialmente. A média foi de 4,11 e a mediana de 5. Há um elevado grau de concordância com a afirmação, o

que leva à conclusão de que os trabalhadores que compõem a amostra se sentem ameaçados frente ao processo de mecanização da produção.

Gráfico 5: Tabela de Frequência da Afirmação 11



É relevante relatar que, em frente a esta pergunta, um dos respondentes escreveu a palavra “terceirização”. A terceirização é uma das estratégias da acumulação flexível de precarização, flexibilização e aumento da exploração do trabalho. Trata-se de um assunto relevante, inclusive, para a conjuntura nacional atual, de ofensiva neoliberal e desmonte dos direitos trabalhistas, que assume uma forma mais explícita ainda na dita “reforma” trabalhista, que, na prática, implica numa maior flexibilização e precarização do contrato de trabalho (CENTRO DE ESTUDOS SINDICAIS E ECONOMIA DO TRABALHO, 2017).

Em seguida, busca-se entender se o trabalhador considera que a empresa está preocupada com o seu emprego: “não sinto preocupação da empresa que trabalho quanto à redução de pessoal efetivo”. Cinco não responderam. Considerando os que responderam, 50,2% (114 indivíduos) concordaram plenamente, 18,9% (43 respondentes) discordaram plenamente e 16,7% (38 respondentes) concordaram parcialmente. A média foi de 3,75 e a mediana 5, o que

implica que metade da amostra concordou plenamente, porém, o grau de concordância foi menos elevado, como pode se avaliar pela média.

No que tange aos impactos contraditórios entre as classes sociais das inovações organizacionais, é esperado que seja de interesse do empregador o processo de substituição do trabalho vivo na produção: “sinto que a empresa em que trabalho visualiza a substituição de funcionários pela automatização de processos de forma positiva”. Seis não responderam. Dentre os que responderam, 52,7% (119 respondentes) concordaram plenamente e 25,7% (58 respondentes) concordaram parcialmente. A média foi de 4,14 e a mediana 5. Há um alto grau de concordância com a afirmação, portanto.

O tensionamento do processo produtivo, o aumento da exploração do trabalho e a exigência de multifuncionalidade são alguns dos artifícios que possibilitam a redução do pessoal efetivo. Analisa-se então se o trabalhador sente ou não preocupação da empresa quanto ao aumento das funções dos trabalhadores: “não sinto preocupação da empresa que trabalho quanto ao aumento de funções de um trabalhador, ao longo do tempo”. Quatro não responderam. Dentre os que responderam, 50,0% (114 respondentes) concordaram plenamente e 24,6% (56 respondentes) concordaram parcialmente. A média foi de 3,99 e a mediana 4,50. Mais uma vez, há uma elevada concordância com a afirmação.

Completando a questão anterior, indaga-se se o trabalhador sente ou não preocupação da empresa quanto ao aumento das exigências no trabalho: “não sinto preocupação da empresa que trabalho quanto ao aumento das exigências do dia a dia de cada trabalhador”. Quatro não responderam. Dentre os que responderam, 48,2% (110 respondentes) concordaram plenamente e 21,5% (49 respondentes) concordaram parcialmente. A média foi de 3,89 e a mediana 4. Há alta concordância com a afirmação, como mostra a análise de frequência, mas o grau de concordância é menos elevado, girando em torno do “concordo parcialmente”, como pode-se observar na média e mediana.

Na terceira seção do questionário, é possível, portanto, perceber que os trabalhadores participantes da pesquisa sentem insegurança quanto ao seu emprego frente a automação dos processos produtivos e quanto à visão da empresa em que trabalham sobre este processo de substituição do trabalho vivo pela automação, considerando que a empresa não se preocupa com a redução do

quadro de funcionários, encara o processo de automação como positivo e não se preocupa frente ao aumento das funções e exigências do dia a dia do trabalhador.

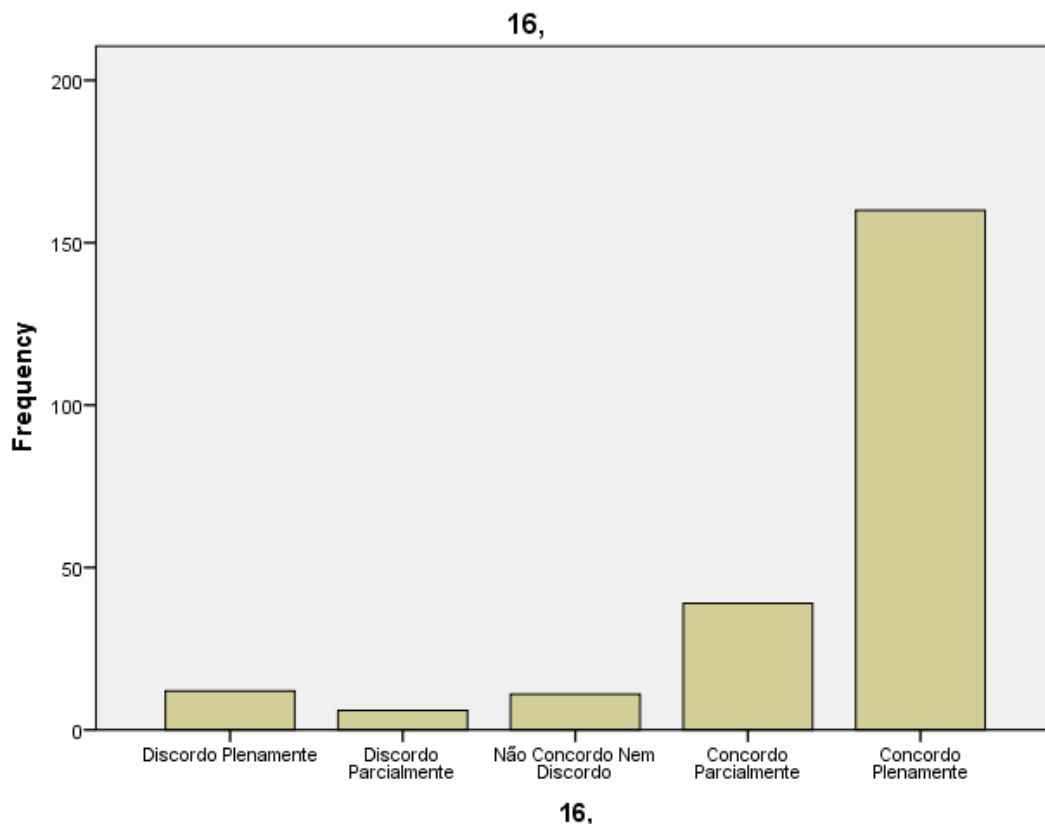
O Trabalhador e o Sindicato

O sindicato é a entidade representativa dos trabalhadores no local de trabalho e sua ação é caracterizada pela disputa econômica com o capital. Porém, ao se aliar a um projeto político, o sindicato transcende seu poder de ação setorializado e se engaja na luta política da classe trabalhadora por emancipação e igualdade. O sindicato foi e é um importante ator político na conquista de direitos da classe trabalhadora perante as empresas e a sociedade (ANDERSON, 1980).

A quarta e última dimensão da análise avalia o entendimento dos trabalhadores da importância da ação sindical frente aos impactos negativos das inovações na organização da produção que, após a análise das três seções anteriores, é possível afirmar que os trabalhadores estudados percebem a importância da ação sindical.

Inicia-se a análise buscando entender se o trabalhador sente a necessidade de o sindicato atuar sobre o processo de automação: “sinto a necessidade da ação sindical sobre o processo de automação dos processos de trabalho e a redução dos funcionários” (Gráfico 6). Quatro não responderam. Dentre os que responderam, 70,2% (160 respondentes) concordaram plenamente e 17,1% (39 respondentes) concordaram parcialmente. A média foi de 4,44 e a mediana 5. Há um elevado grau de concordância com a afirmação e, portanto, um alto grau de percepção, dentro da amostra, da importância da ação coletiva dos trabalhadores frente ao problema da substituição do trabalho vivo dentro do processo produtivo.

Gráfico 6: Tabela de Frequência da Afirmação 16



Então, indaga-se se o trabalhador considera importante a atuação do sindicato para tentar minimizar as consequências do processo de automação: “considero importante que o sindicato atue de forma a buscar minimizar as consequências da automação dos processos produtivos e da redução dos funcionários para o trabalhador”. Três não responderam. Dentre os que responderam, 80,8% (185 respondentes) concordaram plenamente e 10,5% (24 respondentes) concordaram parcialmente. A média foi de 4,63 e a mediana foi de 5. Mais uma vez, observa-se um alto grau de concordância com a afirmação.

O próximo ponto avalia se o trabalhador considera importante a atuação do sindicato frente ao acúmulo de funções característico da acumulação flexível que, como constatado na primeira seção, é percebido pelos trabalhadores da amostra: “gostaria que o sindicato atuasse na negociação com as empresas para amenizar o acúmulo de funções para cada trabalhador”. Quatro não responderam. Dentre os que responderam, 77,6% (177 respondentes) concordaram plenamente e 15,4% (35 respondentes) concordaram parcialmente. A média foi de 4,64 e a mediana 5. Os dados indicam uma elevada concordância com a afirmação.

Na primeira seção, constata-se que os trabalhadores percebem o aumento das exigências no trabalho ao longo do tempo. Segue-se então a análise do entendimento da importância do sindicato frente a esta questão: “gostaria que o sindicato atuasse na negociação com as empresas para amenizar o aumento de exigências sobre as funções dos trabalhadores”. Três não responderam. Dentre os que responderam, 70,3% (161 respondentes) concordaram plenamente e 20,1% (46 respondentes) concordaram parcialmente. A média foi de 4,53 e a mediana 5. A concordância com a afirmação é elevada, portanto.

Encerra-se a análise buscando a percepção do trabalhador sobre o papel do sindicato frente a proteção dos postos de trabalho que a automação da produção destrói: “sinto a necessidade do sindicato de se atentar à questão da automação da produção para proteger os empregos dos trabalhadores”. Três não responderam. Dentre os que responderam, 78,6% (180 respondentes) concordaram plenamente e 11,8% (27 respondentes) concordaram parcialmente. A média foi de 4,60 e a mediana foi de 5. Há um elevado grau de concordância com a afirmação.

A análise da última seção mostra que os trabalhadores da amostra reconhecem a importância do sindicato frente às tendências impostas pelas novas formas de organização do trabalho e uma grande abertura dos trabalhadores em relação à ação sindical. Nas três questões finais, é possível concluir que os trabalhadores estudados gostariam que o sindicato atuasse na negociação com as empresas para combater o aumento das exigências e acúmulo de funções no trabalho e, por fim, que sentem a necessidade do sindicato de se atentar à questão da automação da produção para proteger os empregos dos trabalhadores.

Os trabalhadores reconhecem, portanto, a função do sindicato como entidade defensora dos interesses da classe trabalhadora no local de trabalho, mas também na luta contra estas tendências da organização da produção que, como mostrado, são tendências do capitalismo em si. Isto mostra a importância do sindicato na luta por uma sociedade mais justa, não como sindicalismo de mera “concertação” e negociação, mas sim combativo e conflitivo, articulado a um projeto político emancipatório para a classe trabalhadora. Devem estar na pauta de ação deste projeto político a luta contra a flexibilização do contrato de trabalho - que cada vez mais se assemelha à compra e venda de qualquer outra mercadoria - em prol de uma maior regulação pública do contrato de trabalho, devem ser questionadas e

combatidas as tendências à substituição irrestrita do homem pela máquina e do aumento da exploração do trabalho, que atualmente ocorre sem permitir que os trabalhadores se beneficiem dos grandes incrementos na produtividade do trabalho (ANDERSON, 1980; ANTUNES, 2002; BALTAR e KREIN, 2013; BORGES, 2006)

Análise de Correlações

Para finalizar a análise do questionário, foram escolhidas três perguntas da caracterização do respondente - tempo de trabalho, faixa de renda e se o respondente exerce cargo administrativo ou não – e sete tópicos da escala de concordância – afirmação 7, 8, 9, 11, 16, 17, 20 – que abrangessem as 4 seções do questionário.

As variáveis foram submetidas, então, à análise de correlação para averiguar se as três variáveis da caracterização do respondente tinham correlação com o grau de concordância com as afirmações. Por exemplo, se um respondente com mais tempo de trabalho tenderia a ter um grau de concordância maior ou menor com uma das afirmações. Correlações entre as afirmações não são muito significativas, pois as afirmações contêm uma lógica comum – dos impactos das novas formas de organização do trabalho para o trabalhador – e é esperado que o respondente que tenha um alto grau de concordância com uma afirmação o tenha também com outra.

Para tanto, foi montada uma tabela de correlação (Quadro 1), que analisa todas as possíveis correlações entre as variáveis selecionadas.

Quadro 1: Tabela de Correlação

		Correlations																		
		Tempo Trabalho	Faixa Renda	Administrativo	7,	8,	9,	11,	16,	17,	20,									
Tempo Trabalho	Pearson Correlation	1	,415**	-,066	,014	,125	,101	-,102	,106	,004	,032									
	Sig. (2-tailed)		,000	,323	,836	,060	,127	,125	,111	,946	,634									
	N	232	231	223	231	229	230	229	228	229	229									
Faixa Renda	Pearson Correlation	,415**	1	-,051	-,032	,085	,038	-,108	,032	-,037	-,006									
	Sig. (2-tailed)	,000		,450	,627	,202	,562	,103	,632	,583	,928									
	N	231	231	222	230	228	229	228	227	228	228									
Administrativo	Pearson Correlation	-,066	-,051	1	,087	,073	,174	,238	,233	,354	,269									
	Sig. (2-tailed)	,323	,450		,195	,281	,010	,000	,001	,000	,000									
	N	223	222	223	222	220	221	220	220	220	220									
7,	Pearson Correlation	,014	-,032	,087	1	,613**	,578**	,522**	,542**	,682**	,676**									
	Sig. (2-tailed)	,836	,627	,195		,000	,000	,000	,000	,000	,000									
	N	231	230	222	231	228	229	228	227	228	228									
8,	Pearson Correlation	,125	,085	,073	,613**	1	,700**	,566**	,437**	,546**	,540**									
	Sig. (2-tailed)	,060	,202	,281	,000		,000	,000	,000	,000	,000									
	N	229	228	220	228	229	229	228	227	228	228									
9,	Pearson Correlation	,101	,038	,174**	,578**	,700**	1	,622**	,471**	,560**	,593**									
	Sig. (2-tailed)	,127	,562	,010	,000	,000		,000	,000	,000	,000									
	N	230	229	221	229	229	230	229	228	229	229									
11,	Pearson Correlation	-,102	-,108	,238**	,522**	,566**	,622**	1	,479**	,568**	,582**									
	Sig. (2-tailed)	,125	,103	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000									
	N	229	228	220	228	228	229	229	227	228	228									
16,	Pearson Correlation	,106	,032	,233**	,542**	,437**	,471**	,479**	1	,730**	,712**									
	Sig. (2-tailed)	,111	,632	,001	,000	,000	,000	,000		,000	,000									
	N	228	227	220	227	227	228	227	228	228	228									
17,	Pearson Correlation	,004	-,037	,354**	,682**	,546**	,560**	,568**	,730**	1	,879**									
	Sig. (2-tailed)	,946	,583	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000									
	N	229	228	220	228	228	229	228	228	229	229									
20,	Pearson Correlation	,032	-,006	,269**	,676**	,540**	,593**	,582**	,712**	,879**	1									
	Sig. (2-tailed)	,634	,928	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000										
	N	229	228	220	228	228	229	228	228	229	229									

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Entre as variáveis da caracterização do respondente e as afirmações não foi encontrada nenhuma correlação significativa, exceto entre cargos administrativos e a pergunta 17, onde foi constatada uma correlação positiva fraca (coeficiente de *Pearson* igual a 0,354). Este fator indica que os respondentes que declararam exercer cargos administrativos tiveram uma tendência um pouco maior de reconhecer a importância da ação sindical para minimizar os impactos da automação dos processos produtivos e da redução de funcionários para os trabalhadores.

Por fim, a ausência de correlação mais significativa entre as variáveis indica uma certa homogeneidade entre os trabalhadores da amostra na percepção do aumento das exigências do trabalho, da substituição do trabalho vivo na produção, na insegurança frente ao emprego e no reconhecimento da importância da ação sindical frente a estes problemas.

Considerações Finais

Os questionários, de forma geral, retornaram com um elevado grau de concordância com as afirmações, o que mostra que os trabalhadores da amostra têm uma elevada percepção das tendências impostas pelas novas formas de organização do trabalho oriundas da acumulação flexível e estão abertos e reconhecem a importância da ação sindical.

A média da concordância da primeira seção foi de 4,03, da segunda seção foi de 4,472, da terceira seção foi de 3,976 e da quarta seção foi de 4,568. Pode-se afirmar, portanto, que os trabalhadores da amostra percebem o aumento das exigências e funções no trabalho, percebem a substituição de trabalho vivo dentro da produção, sentem-se inseguros frente à estabilidade no emprego e quanto à preocupação da empresa em que trabalham frente a esta questão e estão abertos e reconhecem a importância da ação sindical frente a estes problemas.

Tamanha percepção dos impactos das novas formas de organização da produção não era necessariamente esperada pois a ascensão das novas formas de organização do trabalho é acompanhada pela progressiva captura da subjetividade do trabalhador e por novas formas de estranhamento, que podem dificultar a percepção de classe dos trabalhadores e os manter otimistas frente a seu trabalho.

Uma possibilidade é que, como a amostra é composta por trabalhadores sindicalizados, o sindicato esteja fazendo um trabalho eficiente de conscientização dos trabalhadores. Desta forma, como sugestão para pesquisas futuras, é oportuna uma análise comparativa entre trabalhadores sindicalizados e não sindicalizados, para averiguar se há uma diferença significativa entre o grau de percepção e conscientização destes frente aos problemas apontados no estudo.

É possível afirmar que a precarização do trabalho é sentida pelos trabalhadores que participaram da pesquisa e a substituição de trabalho humano na linha de produção e a fragilização do trabalhador frente ao capital exige uma participação cada vez maior do sindicato, que deve assumir uma posição combativa.

A luta sindical não deve se restringir ao local de trabalho, mas estar engajada num projeto político que defenda uma política econômica que gere emprego e distribuição de renda e que defenda a regulação pública do contrato de trabalho. O desemprego gerado pela substituição do trabalho vivo dentro da produção deve ser enfrentado por meio da ação coletiva de classe, para que a classe trabalhadora possa usufruir de alguns benefícios do aumento da produtividade do trabalho.

Os resultados da pesquisa apontam que, apesar da importância das entidades sindicais na representação dos trabalhadores dentro do local de trabalho, é cada vez mais necessário o engajamento destas em um projeto político emancipatório, assumindo uma postura combativa na negociação com o capital, e lutando pelo aprofundamento da democracia radicalmente igualitária, com justiça econômica e social.

Referências

- ANDERSON, Perry. (1980), "Possibilidades e Limites do Sindicato". **Revista Oitenta**, 3: p.41-57.
- ANTUNES, Ricardo. (2002), "As Novas Formas de Acumulação de Capital e as Formas Contemporâneas do Estranhamento (Alienação)". **Caderno Crh**, 37: p.23-45.

BALTAR, Paulo Eduardo de Andrade; KREIN, José Dari. (2013), “A Retomada do Desenvolvimento e a Regulação do Mercado de Trabalho no Brasil”. Caderno CRH, 26, 68: 273-292.

BORGES, Célia Regina Congilio. (2006), “Karl Marx, os sindicatos e a Central Única dos Trabalhadores frente à reestruturação do capital”. **Anais do Grupo de Estudos de Política da América Latina**. Trabalho apresentado no II SIMPÓSIO ESTADUAL LUTAS SOCIAIS NA AMÉRICA LATINA. Disponível em <http://www.uel.br/grupo-pesquisa/gepal/segundosimposio/celiareginacongilioborges.pdf>, consultado em 17/5/2017.

CARDOSO, Adalberto Moreira. (2015), “Dimensões da Crise do Sindicalismo Brasileiro”. *Caderno Crh*, 28, 75: 493-510.

CARNEIRO, Ricardo. (2002), *Desenvolvimento em Crise: A Economia Brasileira no Último Quartel do Século XX*. São Paulo, UNESP/UNICAMP.

CENTRO DE ESTUDOS SINDICAIS E ECONOMIA DO TRABALHO (Campinas). Unicamp. (2017), *Dossiê Reforma Trabalhista*. Campinas, IE-UNICAMP. Disponível em http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie_FINAL.pdf, consultado em 2/9/2017.

COLLINS, Jill; HUSSEY, Roger. (2005), *Pesquisa em Administração: Um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação*. 2ª edição, Porto Alegre, Bookman.

CORIAT, Benjamin. (1994), *Pensar pelo Averso*. Rio de Janeiro, UFRJ/Revan.

DAINEZ, Valdir Iusif. (1997), *O Desafio do Emprego: Um Estudo Sobre a Relação entre Mercado de Trabalho e Globalização*. Dissertação de Mestrado, IFCH – UNICAMP, Campinas.

KREIN, José Dari; DIAS, Hugo Rodrigues; COLOMBI, Ana Paula Fregnani. (2015). “As centrais sindicais e a dinâmica do emprego”. *Estudos Avançados*, 29, 85: 121-135.

MARX, Karl. (2013), *O Capital: crítica da economia política: Livro I: o processo de produção do capital*. São Paulo, Boitempo.

MORAES NETO, Benedito Rodrigues de. (1986), “Maquinaria, taylorismo e fordismo: a reivenção da manufatura”. *Revista de Administração de Empresas*, 26, 4:31-34. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/rae/v26n4/v26n4a03.pdf>, consultado em 09/8/2016.

PERES, Marcos Augusto de Castro. (2004), “Do Taylorismo/Fordismo à Acumulação Flexível Toyotista: novos paradigmas e velhos dilemas”. *Intellectus: Revista Acadêmica Digital da Faculdade de Jaguariúna*, 2:.01-50.

SILVA, Felipe Luiz Gomes e. (2006), “Gestão da subjetividade e novas formas de trabalho: velhos dilemas e novos desafios”. *Revista Espaço Acadêmico*, 56.