

REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E SUAS REPERCUSSÕES NA QUALIDADE DE VIDA DOS TRABALHADORES DA ALBRAS – ALUMÍNIO BRASILEIRO S/A

Daniela Ribeiro Castilho

INTRODUÇÃO

Este artigo baseia-se em resultados de pesquisa sobre a eficácia do programa ‘Vida Saudável’ da ALBRAS – Alumínio Brasileiro S/A, localizada em Barcarena-Pará, e a conseqüente repercussão na vida profissional, familiar e social dos trabalhadores.

Ao discutir a temática “qualidade de vida no trabalho” buscou-se compreender as razões não explícitas da Empresa ao redimensionar e intensificar um programa voltado para a ‘qualidade de vida dos trabalhadores da ALBRAS’.

O mundo do trabalho sofreu nas últimas décadas grandes alterações em nome de uma racionalidade econômica, baseada na lucratividade e competitividade das organizações e na precariedade das condições de trabalho.

Esse panorama é fruto do processo de reestruturação produtiva, que impulsiona, em sua materialidade, as transformações ocorridas no trabalho e na fragmentação da classe trabalhadora, produzindo o desemprego estrutural e o crescimento da sub-proletarização.

Paralelamente a essa reestruturação nos meios empresariais temos, no início na década de 90, com o Governo Collor de Melo, a onda das privatizações das instituições e organizações orquestradas pelo ideário neoliberal. O governo subsequente de Fernando Henrique Cardoso deu continuidade ao receituário neoliberal, promovendo uma série de medidas que visavam a implantação mais eficaz desse projeto, sem maiores entraves ou resistências dos movimentos sindicais, e que possibilitaram que, em meados de 1997, a Companhia Vale do Rio Doce – CVRD, uma das estatais mais rentáveis do país, fosse privatizada e com ela, todas suas subsidiárias, entre elas, a Alumínio Brasileiro S/A – ALBRAS, objeto de nosso estudo de caso.

A privatização selou definitivamente os rumos a serem traçados pela empresa. A necessidade de se manter a competitividade produziu novas relações no contrato e na organização do trabalho. Novas técnicas como o TQC (*Total Quality Control*) e CCQ (Círculos de Controle de Qualidade) foram introduzidas com o objetivo de garantir a lucratividade e o aumento de produtividade na ALBRAS.

Alinhada a essas mudanças no ambiente de trabalho, a ALBRAS implantou ações que tinham como objetivo a ‘valorização do ser humano’, por meio de programas que garantissem a adaptabilidade dos trabalhadores a essas novas formas de gerenciamento. Um desses modelos e programas, do qual faz parte nosso estudo, é o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho, denominado Programa Vida Saudável – PVS.

Implantado em 2004 e tendo seu auge em 2006, com 1.000 empregados inscritos, o Programa Vida Saudável atua em diversas frentes, sejam elas física, como caminhadas, controles de taxas, alimentação saudável e nova academia; social, como atividades realizadas no clube e que envolvem os trabalhadores e suas famílias; e psicológica como acompanhamento terapêutico para dependência química e depressão.

Pretende-se nesse artigo evidenciar os impactos do referido programa na vida profissional, familiar e social desses trabalhadores.

Enfim, este artigo procura compreender como o processo de manipulação da subjetividade humana se concretiza no processo de reprodução social. Busca também explicitar se a implantação do Programa “Vida Saudável” da ALBRAS modificou efetivamente a qualidade de vida no trabalho dos trabalhadores nele envolvidos.

2 - AS NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NO CAPITALISMO MODERNO

A segunda Revolução Industrial, ocorrida na primeira década do século XX, introduziu a produção em série e em massa. Essas transformações fazem surgir novos modelos de organização denominados taylorismo, fordismo e toyotismo.

O taylorismo foi um método de organização do trabalho desenvolvido por Frederik Taylor (1856-1915), com o objetivo de aumentar a produtividade do trabalho, reduzindo tempos mortos e gestos desnecessários realizados no interior das fábricas.

O fordismo, de fato, aprimora as técnicas utilizadas pelo taylorismo, principalmente no que se refere à ideia da linha de montagem que vai oportunizar o barateamento da produção.

Para Braverman (1981), a “racionalidade” do método taylorista-fordista baseia-se na perspectiva de transformar o homem em máquina, da mesma forma que a “esteira mecânica” conduz peças e componentes, os operários, fixos em seus postos de trabalho, efetuam movimentos mecânicos, intensos e repetitivos, demonstrando que a degradação do trabalho no século XX atinge o seu auge. A onda inflacionária, ocorrida no início de 1973, acabou enterrando o sonho de perpetuação desse modelo e deu lugar a um novo modelo, caracterizado pela flexibilidade nas relações de trabalho e na produção. O toyotismo, então, passa a ser a melhor alternativa à crise fordista/taylorista, sendo fruto de um modelo baseado no processo de acumulação flexível, que se originou por meio do modo de produção fordista.

3- OS REFLEXOS DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA NO BRASIL

Ao fazermos um rápido paralelo pode-se notar que as transformações que estavam acontecendo nos países de capitalismo avançado foram introduzidas gradativamente no Brasil; em um primeiro momento nas indústrias automobilísticas e, posteriormente, nas demais indústrias, como a ALBRAS.

Esse “novo” reordenamento modificou também as relações trabalhistas implantadas pelas grandes empresas no Brasil, com o objetivo de aumentarem sua margem de lucro, manterem-se competitivas e reduzirem custos, principalmente de mão-de-obra. Essa realidade, como bem se refere Harvey (1989), é, na verdade, o processo de flexibilização e desregulamentação das relações de trabalho, que não é uma realidade específica dos países centrais, mas também nossa.

As transformações colocadas em prática pelo processo de reestruturação produtiva repercutiram severamente na qualidade de vida dos trabalhadores. Viu-se o solapamento, a fragmentação e o retrocesso do poder sindical; a rápida destruição e reconstrução de habilidades; ganhos modestos de salários reais e grande quantidade de mão-de-obra excedente (desempregados, sub-empregados e temporários).

Inferimos que, nesse cenário, vai ocorrer uma perda gradativa do significado do trabalho para o indivíduo e isso aumenta a possibilidade de desarmonia social que, por sua vez, reforça a frustração e o sofrimento do trabalhador, como se verá a seguir.

4- A DEGRADAÇÃO DO SUJEITO PELO CAPITAL E A PERDA DE SENTIDO NO TRABALHO

A falta de sentido pessoal do trabalho leva à falta de significação. Assim, o trabalho deixa de ter importância social, pois, em sua origem, esse espaço do trabalho acaba sendo um espaço social no qual se pode conviver com os outros indivíduos, tornando-se assim um espaço de convivência social. Dessa forma, o mundo do trabalho oportuniza, através da organização do trabalho, a “amplitude” da desconstrução da sobrevivência humana.

Essa falta de sentimento de classe dos trabalhadores em relação aos seus pares é uma das características de empresas, como a ALBRAS, que passaram por um massivo corte de pessoal e elevação da jornada de trabalho, pois o trabalhador passa o tempo todo envolvido com a empresa, podendo ser chamado a qualquer hora ou dia (o número de horas-extras e de compensações é bastante elevado), e a definição de salários segundo méritos pessoais.

A esse agravamento das condições de qualidade de vida do trabalhador, o capital tem respondido com “novos” modelos que trazem a sensação de bem-estar e felicidade (mesmo que ilusórios e momentâneos) aos trabalhadores, como é o caso dos programas de qualidade de vida.

5- O CASO DA ALBRAS: A IMPLANTAÇÃO DO PROGRAMA “VIDA SAUDÁVEL” E A EMULAÇÃO PELO MEDO DO DESEMPREGO

Na verdade é importante salientar que a implantação do Programa “Vida Saudável” da ALBRAS se traduz como mais uma forma inédita de subjetivação estranhada, como diria Alves (2007), produzida pelo toyotismo, e que serve para controlar o comportamento do trabalhador, bem como para elevar sua produtividade por meio da emulação e medo do desemprego. Segundo Alves (2007), “esta é uma das formas regressivas da emulação do homem que, sob o sócio-metabolismo da barbárie, tem-se disseminado na civilização do capital” (Alves, 2007, p. 197).

É, pois, pelo medo do desemprego que o trabalhador, que vive do salário, aceita maior grau de opressão e exploração da sua força de trabalho e abre mão de determinados direitos sociais e trabalhistas, conquistados na era fordista e o caso da ALBRAS nos parece contundente. Como bem diria Freud (1974), o medo é, na verdade, a moeda de troca dos afetos entre os homens. Quando transportamos tal ideia para o mundo econômico consideramos que poderíamos afirmar que é alimentando o medo, principalmente do desemprego, que o sistema capitalista produz novas e espúrias permissões à nova barbárie social.

Nesse contexto de controle da subjetividade do trabalhador, o estudo sobre qualidade de vida no trabalho provoca um interesse especial, já que se refere a um construto bastante amplo, que mescla diversos aspectos da relação entre trabalho realizado e as pessoas que o realizam.

A Qualidade de Vida no Trabalho ganha espaço dentro das empresas para que essas possam criar mecanismos “ilusórios” de melhorar o corpo físico e mental dos trabalhadores e, assim, garantir o aumento de produtividade e processos de mudanças que objetivem a ocupação de um melhor posicionamento no mercado e que venha garantir competitividade e “bem-estar” organizacional.

O Programa “Vida Saudável”, colocado em prática pela empresa ALBRAS em 2004 inicialmente envolvia, 1.000 empregados (período entre 2004 à 2005), e a partir de 2007 o número foi reduzido para 760 participantes, (Revista Vida Saudável, ano III, nº 10 Nov/07).

A pesquisa foi realizada com amostra aproximada de 20% dos participantes do programa tendo como enfoque a percepção dos trabalhadores e o discurso dos gestores. O conhecimento destas visões possibilitou o confronto das percepções dos sujeitos da pesquisa, tendo como suporte as teorizações utilizadas no referencial teórico conforme exposto ao longo desse estudo.

Com relação ao perfil dos participantes os dados indicaram que 80% são casados; do sexo masculino (95%); na faixa etária de 31 a 50 anos (76%); com tempo de serviço entre 16 a 20 anos (33%) e desempenham atividades em nível operacional (50%). Esses dados reforçam, na verdade, o perfil de uma empresa eminentemente masculina, onde a

maioria dos cargos ocupados está ligada à área operacional, o que leva a concluir que o número massivo de pessoas que participam do programa é o público da área em questão, e que, na verdade, é o que está mais sujeito a sofrer diretamente o impacto da fadiga no trabalho, intempéries, acidentes, gerando, assim, doenças físicas e psíquicas.

Foi possível, perceber ainda que as pessoas que se encontram na faixa etária compreendida entre 51 a 60 anos representam a minoria, não só na empresa, como no programa, o que pode se inferir que, por conta de um trabalho extremamente agressivo (tanto físico, como emocionalmente), os empregados, em sua maioria, não conseguem se manter em plena “capacidade produtiva” a partir dos 51 anos.

Inferiu-se ainda, que os participantes compreendidos na faixa etária de 20 a 30 anos e submetidos à mesma rotina de trabalho apresentam precocemente sinais indicadores dos impactos ocasionados pela intensificação do ritmo do trabalho imposto pela lógica da reestruturação produtiva.

As pessoas que estão na empresa há muito tempo (16 e 20 anos) tendem a sofrer com as mudanças tecnológicas e comportamentais impostas pela lógica toyotista, apresentando maior propensão a problemas de depressão, dependência química e sobrepeso.

Dentre os participantes do programa “Vida Saudável” 66% acredita que este atende “por completo” suas necessidades e 33% que o mesmo atende parcialmente. Infere-se que a percepção dos envolvidos no programa de que atende “por completo” suas necessidades, parece não se adequar aos dados da empresa, já que os índices de absenteísmo (2005: 1,07%; 2006: 0,92%; e 2007: 0,94%) e *turn over* (2005: 0,27%; 2006: 0,49%; e 2007: 0,50%) são relevantes.

É importante ainda analisar que o absenteísmo pode ser uma maneira de resistência dos trabalhadores às formas massacrantes do trabalho e o *turn over* uma possível resistência também ao processo de adaptação ao ritmo estressante das rotinas do trabalho.

Talvez o “medo” da perda do emprego seja uma das formas espúrias de construção do consentimento dos envolvidos no programa. Como bem diz Lukács (1979), os homens são impelidos pelas circunstâncias a agir de determinado modo ‘sob pena de se

arruinarem'. Eles devem, em última análise, realizar por si, as próprias ações, ainda que frequentemente atuem contra sua própria convicção.

O processo de consentimentos se deu, a partir da privatização da empresa, ocorrido em 1997. Isso é interessante quando ouvimos, por exemplo, a Assistente Social falar sobre o que mudou na subjetividade do trabalhador após a privatização. Segundo a Assistente Social:

“o trabalhador ou o empregado vamos dizer assim, ele pensou melhor na sua família eu acho que isso que mudou que ele pensou em dar realmente é uma vida melhor pra família dele que não havia mais as possibilidades que havia antigamente ele teria que ir atrás dessas possibilidades apesar de ter alguns benefícios, que é o benefício da modificação da qualidade de vida, de melhorar toda a vida dele em termos de saúde, meio ambiente, de segurança, mas ele pensou muito mais na família dele com certeza” (Entrevista feita em 18/01/08 com a Assistente Social da ALBRAS).

Quando a Assistente Social diz que o trabalhador pensou muito mais na sua família e por isso teve que “aceitar” as mudanças, está falando de um dos aspectos da “captura” da subjetividade do trabalhador, o que Alves (2007) vai chamar de esquecimento de experiências passadas, ou seja, “o apagar de memória de lutas e resistências e a construção ideo-política de um novo mundo de colaboração e de consentimento com os ideais empresariais”. (Alves, 2007, p. 199).

O papel do sindicato nesse desfacelamento de classe foi determinante para que, sozinhos e fragilizados, os trabalhadores cedessem aos desmandos da empresa sem esboçar grandes resistências. Nas entrevistas com os membros do sindicato, tem-se a impressão que se está conversando com os representantes da classe empresarial e não da classe trabalhadora. Eles acabam criando políticas com viés propositivista, que têm como intenção a adaptação às situações emergentes do novo sócio-metabolismo do sistema capitalista. Como fala um representante do sindicato sobre a privatização:

“benefícios né, trouxe algum benefício, melhorou um pouco os benefícios, melhoraram na privatização, mas também não foi assim tanto, não foi aquela coisa assim ah! Ficou um mar de rosas agora mas trouxe um pouco de melhorias sim” (Entrevista feita em 14/01/08 com um membro do Sindicato dos Metalúrgicos da ALBRAS).

Nesse sentido, “a quebra do movimento operário se explica pela terceirização. Foi ela a arma secreta que o capitalismo (re)descobriu ou (re)inventou. Ela permite resolver a contradição entre a necessidade do trabalho coletivo e a possibilidade de resistência coletiva” (Viana, 2002, p. 789).

Essa questão da mudança com a privatização é também analisada por um analista de Recursos Humanos quando fala:

“eu não passei por isso, mas continuamos sofrendo consequências disso, porque hoje existe aqui é muita melancolia pela época, aqueles empregados mais antigos parece que estão amarrados nisso, sabe parece que ainda não conseguiram se libertar daquela época, quando agente esta em uma reunião as pessoas falam dos acontecimentos como se estivessem acontecido hoje e aconteceu a dez anos atrás, ai eu digo gente vamos falar do que é hoje, apesar de que a empresa esta se renovando muito, tem muita gente vem saindo, o pessoal mais antigo, por aposentadoria então eu vejo que a equipe esta muito mais nova e isso esta mudando também. Então assim eu não vivi isso, eu vejo só o que o pessoal comenta” (Entrevista feita em 14/01/08 com um Analista de Recursos Humanos da ALBRAS).

Um das questões propostas foi quanto às relações entre os trabalhadores participantes, ou seja, saber se o Programa contribuiu para a melhora das relações entre eles. Os dados obtidos a este respeito mostram que 65% considera que a sua relação com os companheiros de trabalho melhorou após a adesão ao Programa Vida Saudável, enquanto que, 31% avaliou que a relação permaneceu inalterada.

O ponto de vista daqueles que avaliam ter o programa modificado as relações entre eles parece não ter ressonância no discurso dos gestores. Na fala de uma analista de Recursos Humanos percebe-se a convicção de que a pressão existente na rotina do trabalho, principalmente após a privatização, tem modificado sobremaneira a relação do trabalhador com seu próprio companheiro de trabalho. Assim ela se posicionou sobre esta questão:

“aí tem os problemas de afastamento, então a equipe está trabalhando com uma média de 12, 11, tem equipe que está com 10, então fica entre 10 e 13, então assim as pessoas tem que se virar e eles mesmos se exigem. É interessante, teve um período que eles estavam pra mim assim, ‘aumentou a pressão, aumentou a pressão’, ai eu como analista, eu vou avaliar né, fui com o gerente, fui com o gerente de divisão, com os engenheiros e eles falaram, ‘nós não estamos cobrando desse jeito que eles estão falando’, e ai eu fui

perceber no decorrer do tempo que eles cobravam eles mesmos, então a cobrança é deles com eles mesmos.... na passagem de turno você deixou pendência? Pô isso não pode, aí eles se exigem, tem gente que se exige mesmo, ele se cobra mais?” (Entrevista feita em 15/01/08 com uma Analista de Recursos Humanos da ALBRAS).

Compreende-se que o depoimento da analista de Recursos Humanos mostra a descaracterização e fragmentação da classe trabalhadora, mesmo sem ter consciência, a disputa é tão selvagem e acirrada que o processo de individualização torna-se exacerbado. Essa questão é muito latente, por exemplo, na passagem de turno.

Pode-se também considerar que pelo fato dos trabalhadores desta empresa conviverem numa expectativa de constante medo isso faz fortalecer ou aparecer momentos de extrema docilidade, obediência e submissão, conseqüentemente ocasionando a quebra de reciprocidade e solidariedade entre os companheiros de trabalho.

Tal como Dejour (1987), se refere em seus estudos, na medida em que o medo fragmenta, ele individualiza e separa a dor daqueles que estão em iguais condições. Certamente, esse é um dos aspectos que leva os trabalhadores da ALBRAS a exigirem cada vez mais de si e de seus colegas, negando a possibilidade da existência de “sobras” de um turno para o outro, pois isso significa trabalho a mais para alguém que decididamente já está em seu limite, porém, jamais poderá demonstrá-lo.

Portanto, apesar dos resultados da pesquisa indicarem melhoria nas relações entre os trabalhadores; após a implantação do Programa Vida Saudável, percebe-se que o que se configura é o individualismo e o aumento da competição entre os trabalhadores tão característico do toyotismo em busca do aumento contínuo da produtividade.

Os dados acerca da produtividade do trabalhador da ALBRAS participante do Programa ‘Vida Saudável’ revelaram que 71% dos participantes avaliam que a sua produtividade aumentou depois de ingressarem no Programa; entretanto, 27% acreditam que sua produtividade permaneceu inalterada.

A avaliação feita pelos 71% dos trabalhadores é absolutamente correta, a produtividade aumentou efetivamente conforme comprovam os relatórios da empresa.

Em 2004 constatou-se que cada empregado produzia 335 T/ano de alumínio; em 2005 esse número era de 349 T/ano e em 2006 passou para 352 T/ano.

Os índices na verdade só corroboram o argumento anterior: *de o capital produzir cada vez mais com menos*. Apesar do número de empregados ter diminuído significativamente, isso não impediu o aumento da produção, como se pode ver nas tabelas 01 e 02 em anexo, pois a empresa chegou a ter 2.500 empregados na década de 80 e atualmente, conta apenas com 1.327 (Relatório de Desenvolvimento de Competências, 2007).

O aumento dessa produtividade está na verdade, diretamente associada à sobrecarga a que foi submetido o trabalhador e conseqüentemente a fadiga por que passam. Logo, o programa ‘Vida Saudável’ camufla a realidade aparecendo como uma “doce ilusão” ou “válvula de escape” que amortece e pode esfriar essa “panela de (de) pressão”, comprovado pelo que diz uma analista de Recursos Humanos:

“ele (o trabalhador) está mais tenso, mais tenso na verdade isso não tenha dúvida, e é assim dentro das áreas operacionais houve troca da tabela de turno, antigamente a equipe trabalhava com 16, no início da operação eram 25, 30 por equipe, passou para os 16 e hoje estão com 15 só que 15 teoricamente daria pra estar executando essas atividades, o problema é que são 15 pessoas na equipe, o ano tem 12 meses, todo mundo tem que tirar férias, inclusive o gerente operacional” (Entrevista feita em 15/01/08 com uma Analista de Recursos Humanos da ALBRAS).

O medo do desemprego produz, dessa forma esse aumento de produtividade individual que advém, por suas vez, do medo de não ser capaz de manter sua performance adequada às exigências das novas formas de gestão “reestruturada”.

Os resultados da pesquisa colocam em evidência os motivos pelos quais os trabalhadores aderiram ao Programa Vida Saudável. Os dados revelam que 66 dos participantes declararam que se inseriram no programa visando aumentar sua produtividade, enquanto que 24 aderiram ao programa por sugestão da(o) esposa(o); 23 optaram por participar esperando que o Programa os ajudasse a parar de beber; 20 se engajaram para tratar problemas de depressão; 19 para garantir seu emprego; 13 por sugestão dos gerentes; e 12 para parar de fumar.

Ao considerar que 66 trabalhadores declararam ter-se engajado ao programa para aumentar sua produtividade, talvez seja possível desvelar a carga ideológica do discurso da empresa. Neste discurso, o trabalhador não consegue perceber alguns valores subjacentes que não são propriamente seus, mas sim da empresa. Parece contraditório realizar um programa de qualidade de vida pensando predominantemente na produtividade, já que quanto mais aumenta o ritmo de trabalho, ou seja, a produtividade, conseqüentemente há o surgimento de maiores problemas de ordem psíquica e emocional entre os trabalhadores.

A Empresa exerce cobrança e controle contínuo sobre tudo, tanto no sistema de trabalho, quanto na vida pessoal dos trabalhadores, isso corrobora de maneira fundamental para os grandes níveis de auto-exigência a que os trabalhadores se submetem, produzindo constante e durável sentimento de mal-estar e desgaste, fruto das atividades exaustivas. O programa então produz um processo de invisibilidade de tais situações.

Essa invisibilidade da inter-relação trabalho/saúde é perceptível no relato da Assistente Social ao responder sobre o motivo que levou a ALBRAS a implantar o Programa ‘Vida Saudável’:

“o motivo principal começou a partir do momento em que foi feita uma pesquisa sobre o nível de stress na empresa, a partir daí verificou-se que o nível de stress estava altíssimo e foi criado o programa vida saudável justamente para diminuir esse stress dos empregados” (Entrevista feita em 18/01/08 com a Assistente Social da ALBRAS).

O discurso da Assistente Social evidencia uma suposta inexistência de relação entre qualidade de vida no trabalho/stress e as próprias condições de trabalho. Isso em nenhum momento é considerado, já que segundo a mesma não se deve questionar o ritmo, as condições, o tipo e as formas de trabalho, parecendo imutável e fora de questão, pois o que deve mudar é a forma do empregado ver o “trabalho dele” independente de suas condições.

Nesse sentido, as doenças psicossomáticas apresentadas pelo trabalhador não são reconhecidas como reflexos do tipo de trabalho realizado, não parecendo haver vínculo entre doenças e situações de trabalho. As ações da empresa são sempre de ordem

terapêutica, quase nunca por meio de medidas preventivas que possam estar voltadas para a modificação de situações de trabalho. De acordo com Seligmann (1994), esse desgaste mental no trabalho, que ocasiona e se apresenta por meio dessas doenças psicossomáticas, está comumente relacionado às situações em que a dignidade havia sido alvo de agressões.

Ao focalizar-se a questão referente às razões que levaram os entrevistados a engajarem-se ao Programa, observa-se o que ressalta Macedo (1992) ao analisar as consequências do desemprego: “o medo do desemprego, principalmente frente a sua generalização na sociedade, pode gerar no empregado sentimento de gratidão, flexibilidade, etc, por estar trabalhando, mesmo que tenha garantido apenas o aspecto de remuneração”. (Macedo, 1992, p.15). Dos sujeitos pesquisados quando questionados sobre outros motivos alegaram garantia do emprego (19), sugestão da(o) esposa(o) (24) e sugestão do gerente (13), obtém-se o total de 55 participantes, e talvez, essa opção não ocorreu por vontade própria ou espontânea, mas sim “motivados” por outrem e, por que não dizer, pelo medo do desemprego.

Questionados sobre a sensação que têm ao participarem do Programa percebe-se que motivação e tranquilidade foram as razões mais indicadas entre os trabalhadores, e isso têm uma influência grande no desempenho positivo da produtividade, pois para se produzir “muito e bem” é necessário estar motivado e tranquilo.

Ao questionamento dos resultados de sua participação, 80% dos informantes responderam que o fato repercutiu em sua vida familiar e 15% acreditam não alterou em nada nesse aspecto. O programa atende trabalhadores com problemas de dependência química e depressão e isso possibilita “aparente” melhoria ao atuar diretamente em sua auto-estima refletindo conseqüentemente em suas relações profissionais e familiares.

Por trás dessa pequena ‘fábula’, existe uma ideologia que, amparada por um conjunto de valores, corrobora para a reprodução dessa nova ordem do capitalismo flexível. Assim, infere-se que a família passa a servir também como mecanismo de controle ao defender, incentivar e participar do programa da empresa.

Ao se questionar sobre a participação das famílias dos empregados os dados apontam que 42% dos informantes declararam que sua família não participa enquanto

que 34% afirmaram essa participação e 23% apontam a participação não sistemática da família.

É importante frisar que a participação das famílias nas atividades promovidas pela empresa é de fundamental importância para a consolidação do programa. Isso remete ao que Alves (2007) afirma “as inovações toyotistas que ocorrem no local de trabalho tem sua base reprodutiva no cotidiano de homens e mulheres. Embora o toyotismo diga respeito a inovações empresariais, ele se sustenta por meio de novas formas sócio-metabólicas que se desenvolvem fora da empresa”. (Alves, 2007, p.203).

O que significa dizer que as novas posturas se iniciam na fábrica, mas não terminam dentro da mesma ao contrário, mais do que nunca, as práticas do capitalismo flexível se virtualizam e saem do local de trabalho, preenchendo os espaços do lazer e do lar desses trabalhadores.

O tempo de lazer, ou o tempo livre desses trabalhadores, passa a ser ‘mera’ extensão do espaço da empresa. O trabalho e as práticas toyotistas invadem a vida doméstica e solapam de vez o tempo livre que deveria ser dedicado às atividades espontâneas, escolhidas pelo próprio trabalhador.

Pesquisando sobre ocorrências de acidentes de trabalho, 82% dos inquiridos responderam não terem sofrido nenhum tipo de acidente, enquanto que, 18% declaram já terem .Parece haver inconsistência nessa informação, principalmente quando relacionada a outras informações sobre tempo de serviço, por exemplo. Uma vez que 54% dos participantes estão na Empresa entre 11 a 20 anos, supõem-se que este tempo dificultaria ainda mais a possibilidade deles não terem sofrido algum tipo de acidente dentro da área operacional, pois há que ser considerado o alto grau de periculosidade da ALBRAS.

Acredita-se que essa resposta se deva ao medo que o trabalhador tem de expressar o fato de já ter sido vítima de algum tipo de acidente. Pois o trabalhador acidentado poderia vir a sofrer ‘sutis’ discriminações pelo seu gerente e pelos próprios colegas de equipe.

Em relação àqueles que afirmaram que sofreram algum tipo de acidente, pode-se perceber que os maiores índices de acidentes estão relacionados à queimaduras, cortes

em alguma parte do corpo e lesões no dedo, fruto talvez da tensão, rapidez e intensificação dos processos de trabalho ao qual o trabalhador precisa se submeter.

Quando solicitados a emitirem opinião sobre a relação entre a participação no programa 'Vida Saudável' e os índices de acidentes, 42% dos informantes acreditam que participando das atividades do programa teriam menor possibilidade de vir a sofrer outro tipo de acidente; 33% acreditam que não há relação, e 21% não sabem ou não opinaram. A justificativa é que, segundo os 42% dos informantes, com o Programa eles ficaram mais atenciosos, tranquilos, pacientes, dispostos e mais emotivos para realizar as atividades do trabalho.

No entanto, não é isso que as tabelas da empresa mostram em relação aos índices de acidentes. Se levarmos em consideração as possíveis inter-relações entre a participação dos trabalhadores no Programa e os dados oficiais da empresa, sobre acidentes de trabalho, verifica-se que eles nos dizem outra coisa, como mostra a tabela 03 em anexo.

Os dados demonstram que a participação no Programa Vida Saudável não vem diminuindo consideravelmente os acidentes no interior da fábrica, pelo contrário, percebe-se, por exemplo, que no auge do programa, em 2006, os acidentes aumentaram.

Quando questionados sobre possíveis mudanças ocorridas na vida profissional, após a adesão ao Programa percebe-se que dos funcionários pesquisados 27 informaram que se sentiram mais dispostos; 12 deles sentiram-se mais produtivos; 09 sentiram-se mais motivados; e 64 informantes deram respostas genéricas sobre maior rendimento, melhor ritmo de trabalho, pouca fiscalização do gerente, maior comprometimento e atenção, sendo que todas essas questões refletem apenas no aumento de produtividade, conforme a tabela 1 sobre produtividade na empresa.

Observando-se as informações relativas aos índices de absentismo, *turn-over* (rotatividade) e dependência química vê-se que, em relação ao primeiro e ao segundo índices, esses têm ficado em um patamar preocupante, principalmente no que se refere ao absentismo, o que parece ter relação com os índices de acidente e também de doença. Apesar da existência do programa, ainda há uma considerável ausência ao trabalho que não consegue ser diminuída em níveis satisfatórios para a empresa.

Esses dados, como mostram a tabela 04 em anexo, demonstram, por exemplo, que no período de implantação do Programa Vida Saudável, o número de pessoas afastadas do trabalho, por motivo de doença ou acidente foi considerável, assim como, o número de pessoas que ingressaram e saíram da empresa (*turn-over*).

Em relação à tabela 05, que encontra-se em anexo, sobre dependência química, percebe-se que houve uma significativa redução dos participantes do Programa devido, em parte, ao controle exercido pela empresa e, possivelmente pela própria família, no que tange aos resultados positivos dos participantes do programa. Por exemplo, no caso da criação pela empresa de espaços próprios para fumar restringindo, portanto, essa prática.

Sobre a influência ou não na melhoria das relações entre os empregados que participam do Programa Vida Saudável, as conclusões apontam que, pelo menos 25% dos informantes afirmam ter havido melhoria no relacionamento; 9% consideram ter ocorrido mudança nas práticas alimentares; 9% declararam que não houve melhora alguma; e 57% escolheram ‘outras’ opções de resposta.

Pelo menos 25% dos informantes têm claro que o objetivo do programa é aumentar sua produtividade; enquanto que 24% acredita que o objetivo seja o de diminuir os casos de acidentes no trabalho; e 23% pensa que o objetivo é a redução dos gastos da empresa com assistência médica. Apenas 12%, dos informantes o relaciona aos casos de dependência química e violência doméstica; e 9% atribui a necessidade que a empresa tem de exercer maior controle sobre os empregados. Infere-se, portanto, que os trabalhadores sabem da verdadeira intenção da empresa ao implantar o referido programa.

O que é corroborado pelas afirmações do Gerente da Área de Administração, de que não há reflexos no programa no que se refere aos gastos com assistência médica, pois, estas despesas ainda não diminuíram como a Empresa gostaria.

O trabalhador sabe que a empresa precisa que seja cada vez mais produtivo e lhe exige isso. No entanto a corrida pela produtividade na organização leva-o ao isolamento. O trabalhador encontra-se mais sozinho do que nunca e assim sozinho e desamparado esse indivíduo adocece, sua alma e seu corpo penam, e ao adoecer, gastará

mais para manter-se com saúde; ao adoecer ele poderá acidentarse. Enfim, encontra-se num círculo vicioso sem chances de escapar.

Analisando os dados referentes às atividades as quais os empregados da ALBRAS se interessam ou delas participam, observa-se que 35% dos informantes indicam que sua atividade preferida no Programa Vida Saudável é o controle do peso; 26% escolhem a alimentação saudável; 20% a frequência a nova academia; e 6% ao teatro. Os 4% que ficaram no conjunto “outros” expressaram sua preferência pela prática de natação, participação nos jogos industriais, frequência a academia, hidroginástica, caminhadas, corridas e exercícios físicos. Percebe-se que os trabalhadores (e a empresa também!) parecem preferir atividades que produzam um resultado físico, perceptível e palpável. Não é à toa que na última página de uma revista produzida pela Empresa para o referido programa divulgam-se os rankings dos vencedores, ou seja, daqueles que diminuíram de peso. O corpo perfeito e utilitário é o troféu dos ganhadores. Sobre essa questão Alves nos dirá que:

“embora seja legítimo, da ótica do trabalho, o objetivo em reduzir as doenças ocupacionais, o que se oculta, por outro lado, é a natureza intensificada e de super exploração do trabalho sob o regime de reprodução toyotista. Preserva-se um corpo útil, disciplinado e submisso, não apenas no local de trabalho, mas inclusive em casa (a lógica do capital tende a invadir o espaço doméstico)”.
(Alves, 2007, p. 226)

Essa compressão, tanto do corpo, quanto da mente, é constatada naquilo que Alves (2007) chama da “proliferação do ‘culto ao corpo’ ou de transgressões do imaginário do corpo como território indevassável. O corpo, como instância ineliminável da subjetividade do trabalho vivo, é hoje, mais do que nunca, um campo de batalha” (Alves, 2007, p. 228).

As promessas *toyotistas* de reencontro do corpo com o cérebro, da negação da ruptura da subjetividade, do corpo emancipado, dos gestos flexíveis que o fordismo-taylorismo foi incapaz de conceber, deram lugar a imensas frustrações vivenciadas pela classe trabalhadora.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O sistema flexível imposto pelo processo de reestruturação produtiva transforma o cotidiano da fábrica e apodera-se, como Marx (1996) falava, não somente da força de trabalho, mas, sobretudo, de um saber e de um conjunto de competências em prol da garantia do lucro e da produtividade. Observando-se os altos índices de produtividade registrados pela ALBRAS somos tentados a concordar com Marx. Segundo os relatórios da empresa, são 360 T homem/ano, ao lado de índices de absenteísmo preocupantes. As transformações impõem um ritmo maior de trabalho e aumenta consideravelmente o processo de precarização do trabalho nas suas mais variadas formas, como a terceirização e o trabalho temporário.

Outro fator importante a registrar é quanto à categoria trabalho na sociedade do capital, que continua a ser elemento central da vida dos seres humanos e, como bem ratifica Castel (2003) continuará sendo, já que se vive numa sociedade do salariedade. Apesar de alguns teóricos acreditarem que o trabalho assalariado perdeu sua centralidade, acredita-se que isso ocorre devido à crise estrutural por que passa o sistema capitalista que se terá novas formas de salariedade, entre elas, como afirma Alves (2000), o “salariedade precário”. Enquanto a classe trabalhadora não possuir o controle dos meios de produção para efetivá-lo em sua vida material a sociedade do salariedade ainda será central em algumas análises sociológicas.

Para se manter trabalhando o indivíduo se submete a qualquer tipo de trabalho, a qualquer condição precária e a qualquer ritmo imposto pela lógica flexível do capital. Para amenizar o desgaste físico e mental dos trabalhadores, dando-lhe mais “um sopro de vida”, empresas, como a ALBRAS, criam programas de “qualidade de vida” que visam reequilibrar e adequar esse trabalhador ao aumento do ritmo da produção.

No caso ALBRAS o que se observa, na realidade, é que alguns resultados foram positivos muito mais sob a ótica da empresa do dos trabalhadores, apesar da empresa conviver com índices ainda não estáveis e ideais. É fato que a produtividade tem alcançado índices elevados e que problemas como a dependência química e sobrepeso têm diminuído. Por outro lado, a empresa ainda tem de conviver com o aumento do absenteísmo, altos gastos com assistência médica, rotatividade e acidentes.

Analisando o discurso dos representantes tanto da empresa quanto do sindicato percebe-se que são permeados por um conjunto de contradições. Esses são quase unânimes em

afirmar que a produtividade aumentou e os acidentes diminuíram, no entanto, os dados mostram o contrário. Percebe-se que o programa, desde seu início, (2004 e 2005), contou com a participação pelo menos de 1.000 trabalhadores e, no ano de 2007, contava apenas com 760 participantes (conforme dados publicados pela revista 'Vida Saudável', ano III nº 10 nov. 2007). Pode-se concluir que essa queda na participação dos trabalhadores ocorreu devido à falta de uma alteração mais efetiva nas condições e organização do trabalho que possibilitem um aumento do bem-estar dos participantes.

A fala dos representantes da empresa e do sindicato, confrontadas com as respostas dos trabalhadores envolvidos no programa 'Vida Saudável', permitiu que se pudesse responder a algumas questões presentes nos objetivos da pesquisa, tais:

- O processo de reestruturação produtiva começou muito antes da privatização da empresa, ocorrida em 1997. Ainda como estatal, a ALBRAS passou por transformações em sua organização de trabalho, com a implantação da qualidade total, que afetou substancialmente o modo de trabalhar na empresa, com a introdução de técnicas como o *just in time*; *kanban*; 5S; círculos de controle de qualidade; gerenciamento por stress, entre outros. Quando ocorreu a privatização a empresa e os empregados já estavam adaptados às novas formas de gerenciamento da força de trabalho. O sindicato não esboçou nenhum movimento de mobilização e reivindicação contra o processo de privatização, o que fez com que os trabalhadores também não o fizessem.
- No que se refere à comparação entre os índices de acidentes de trabalho na ALBRAS, e os de dependência química no período de 2004 a 2006, percebeu-se, durante a pesquisa, que houve aumento dos índices de acidente, principalmente no ano de 2006 e em 2007 considerado até o momento pela empresa como preocupante.
- Segundo dados da empresa os casos de dependência química, tanto os de tabagismo quanto os de elitismo, diminuíram consideravelmente. Isso pode ter ocorrido pela adaptação do trabalhador às novas atividades realizadas pela empresa e/ou pelo maior controle (interno e externo) exercido sobre os que participam do programa, já que a empresa precisa de resultados positivos para justificar a continuidade do programa.

- Comparando os índices de produtividade da empresa antes e após a introdução do programa ‘Vida Saudável’ de acordo com os documentos da ALBRAS e das respostas dos trabalhadores, o aumento da produtividade tem sido contínuo. Em 2004, a produtividade era de 335 T por homem/ano e em 2007 já havia atingido a meta, que era de 360 T por homem/ano, sendo que nesse período não houve grandes inovações tecnológicas e nem contratação de novos trabalhadores. A produtividade aumentou, segundo os representantes da empresa porque os trabalhadores estão se sentindo mais motivados e sua auto-estima tem aumentado. Para os próprios trabalhadores, tem a ver com a motivação, auto-estima, concentração e outros aspectos que influenciam na realização do trabalho.
- O discurso orquestrado em relação à produtividade parece esconder uma ‘contradição viva’ do capital: a aceitação por meio da sujeição a essas atuais condições e que na verdade escondem o medo do desemprego. Assim, o trabalhador se vê obrigado a se adaptar a essas novas habilidades cognitivas e comportamentais. Em relação a isso, Alves (2007) diz que “sob o metabolismo do capital, as novas qualificações não são propriamente atributos do ‘trabalho vivo’, mas são objetivações imateriais do ‘trabalho morto’”. (Alves, 2007, 255). Tanto que as atividades que compõem os resultados da empresa estão ligadas eminentemente ao culto ao corpo sadio. No que tange a questão de conhecer a opinião dos trabalhadores da ALBRAS sobre o programa ‘Vida Saudável’ a aplicação do formulário não foi suficiente para dirimir todas as dúvidas existentes. Apesar dos resultados demonstrarem que o programa ‘Vida Saudável’ é importante para os trabalhadores, pois de alguma forma pode parecer um alento e uma válvula de escape, isso de alguma forma não se traduz completamente ou de maneira transparente em todos os resultados da empresa. Os trabalhadores têm muito claro que o objetivo da empresa é o aumento de produtividade, a diminuição dos custos de assistência médica e dos casos de acidentes. Essas contradições são demonstradas quando a maioria dos informantes se expressa negativamente.
- O trabalhador, dessa forma, tem sua subjetividade capturada nas exigências de “bater as metas” e atingir os resultados esperados pela ALBRAS. Marcados como gado pelos valores da empresa, a captura da subjetividade pelo capital influencia sobremaneira no comportamento dos trabalhadores, sujeitando-os a

todo tipo de normas, concessões e adesões em prol do sucesso da organização, o que também “passa a ser” o “sucesso” do trabalhador.

Verificou-se também, que a fala dos informantes, expressa que o programa 'Vida Saudável' influencia a sua atividade profissional e atende às necessidades da ALBRAS. No entanto, com relação às suas famílias não foi percebido um posicionamento firme.

Por fim, é importante ressaltar que em relação à questão central pode-se concluir que, no que tange às mudanças significativas na vida dos trabalhadores após o programa 'Vida Saudável', não houve de fato tais transformações, em virtude de que a concepção da empresa sobre qualidade de vida no trabalho tem um forte viés assistencialista, que se concretiza por meio de um conjunto de atividades anti-estresse, tais como teatro, coral, dança de salão, corridas, caminhadas, massagens corporais e diminuição de peso, e que não atuam preventivamente na qualidade de vida no trabalho, visto que o centro das ações não está nas alterações e transformações das condições, tipos, das relações e da organização sócio-profissionais do mundo do trabalho.

Não se altera, dessa forma, substancialmente, o modo como se estrutura e se organiza o trabalho na empresa, ocasionando uma melhora paliativa, reativa e ilusória das condições de trabalho, demonstrando que as práticas de qualidade de vida no trabalho fazem parte de um “ofurô empresarial”, que atua somente nas consequências, sem considerar as principais origens do mal-estar e desgaste pelos quais passam os trabalhadores. Talvez o maior desafio seja a forma de olhar o trabalho e suas condições dentro das organizações. A não alteração do foco da implantação dos programas de qualidade de vida no trabalho faz com que o trabalhador seja, então, a “peça” (literalmente falando) que deverá se ajustar aos interesses desses programas. Certamente é isso que acontece, já que a ALBRAS não tem interesse em atuar nas causas que produzem o mal-estar nos trabalhadores.

Não foi verificada de fato, qualquer alteração, na forma e na organização do trabalho na ALBRAS que possam ser atribuídos, ao programa Vida Saudável, uma vez que este está focado apenas na adaptação dos trabalhadores aos novos desafios do capital. Assim, o caráter meramente assistencialista impede a ocorrência de mudanças

significativas que possam ocasionar mudanças na lógica de exploração do capital em relação ao trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

ALVES, Giovanni. O Novo (e precário) Mundo do Trabalho. São Paulo: Boitempo, 2000.

_____. Trabalho e sindicalismo no Brasil: um balanço crítico da "década neoliberal" (1990-2000). *Revista Sociologia Política*, Curitiba, 19, p.71-94. Nov. 2002.

_____. Dimensões da Reestruturação Produtiva. Ensaio de Sociologia do Trabalho. 2ª ed. – Londrina: Paxis; Bauru: Canal 6, 2007.

BRAVERMAN, H. Trabalho e Capital Monopolista: A Degradação do Trabalho no século XX. São Paulo: Pioneira, 1981.

CASTEL, R. *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. 4.ed. Petrópolis-RJ: Vozes, 2003

CURRY, James. “O Fetiche da Flexibilização”: Um Ensaio sobre a Especialização Flexível. IN: *Capital e Classe*. nº 50, summer, 1993.

DEJOURS, C. A Loucura do Trabalho: Estudo da Psicopatologia do Trabalho. Ed. Oboré, São Paulo, 1987, 163p

FREUD, Sigmund. *As Pulsões e seus Sentidos*. Rio de Janeiro, Imago, 1974.

HARVEY, David. *A Condição Pós-Moderna*. Ed. Loyola, São Paulo, 1989.

LEITE, M. de P. (2003). *Trabalho e sociedade em transformação*. Mudanças produtivas e atores sociais. São Paulo: Fundação Perseu Abramo

LUKÁCS, György. *Ontologia do Ser Social: Os princípios ontológicos fundamentais de Marx*. São Paulo: Ciências Humanas, 1979.

MACEDO, Lucinda. *Desemprego e suas relações com a identidade: depoimento*. Dissertação de Mestrado. Departamento de Psicologia Social, da PUC/SP, 1992.

MARX, Karl. *Manuscritos econômicos-filosóficos*. São Paulo: Martin Claret. 1996.

SELIGMANN – SILVA, E. *Desgaste Mental no Trabalho Dominado*. Rio de Janeiro: Editora da UFRJ/ Cortez, 1994.

VIANA, Márcio Túlio. Terceirização e Sindicato: Um enfoque para além do jurídico. São Paulo: LTR, julho/2002.

ANEXOS

TABELA 01: PRODUTIVIDADE HOMEM / ANO

Índice	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Produtividade Homem/ano (tonelada)	78,1	129	169,9	173,3	182,7	186,1	207,7	218,5	241,4

Fonte: Dados fornecidos pelo Setor de Desenvolvimento de Competências da ALBRAS

TABELA 02: PRODUTIVIDADE HOMEM / ANO

Índice	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Produtividade Homem/ano (tonelada)	263,8	274,8	254,8	312,7	332,1	335	349,3	352,2	360

Fonte: Dados fornecidos pelo Setor de Desenvolvimento de Competências da ALBRAS.

Obs: Em 1997 houve a privatização da ALBRAS. Veja o salto de produção em 1998.

TABELA 03: ACIDENTES DE TRABALHO

ÍNDICE	2004	2005	2006	2007
Acidentes de trabalho/ano	1,91	1,28	2,61	1,97

Fonte: Dados fornecidos pelo Setor de Desenvolvimento de Competências da ALBRAS. Os dados analisados foram a média de rotatividade mensal do número de acidentes de trabalho durante o ano. Estes dados foram comparados, considerando o início do programa em 2004 até o ano de 2007.

TABELA 04: TURN OVER / ABSENTEÍSMO

Índice	2004	2005	2006	2007
<i>Turn-over</i>	0,36%	0,27%	0,49%	0,50%
Absenteísmo	1,10%	1,07%	0,92%	0,94%

Fonte: Dados fornecidos pelo Setor de Desenvolvimento de Competências da ALBRAS

TABELA 05: DEPENDÊNCIA QUÍMICA

Índice	2004	2005	2006	2007
Tabagismo	128	165	102	52
Elitismo	440	410	445	205

Fonte: Dados fornecidos pelo Setor de Desenvolvimento de Competências da ALBRAS