

TRABALHO, MUDANÇA E FLEXIBILIZAÇÃO – UM ESTUDO DE CASO –

*Maria Leni Gapski*¹

Resumo: O presente artigo trata do trabalho sujeito a constantes mudanças. É um estudo de caso, dentro de uma indústria gráfica localizada em Curitiba, no qual se buscou identificar as representações sociais do grupo pesquisado sobre as mudanças ocorridas nos ambientes de trabalho e suas consequências sobre o trabalho, seu ambiente e sobre o perfil do trabalhador. Embora não esgotando o assunto, pode-se perceber através dos resultados, diferentes situações que ressaltam mudanças contextualizadas, destacando-se a extinção ou modificação de diversas funções devido aos avanços técnicos ou tecnológicos, a necessidade de qualificação constante e a insegurança quanto ao futuro.

Palavras-chave: trabalho, mudança e flexibilização.

Abstract: This article is about work subjected to constant changes. It is a case study, inside a graphical industry located in Curitiba, where it was tried to identify the social representations of the researched group concerning the changes that occurred in the work environment and its consequences on the work, its atmosphere and it is also about the worker profile. Although not ending the topic, it is possible to realize through the results, different situations which emphasize contextual changes that emphasize the extinction or modification of several functions due to technical or technological advances, the need of steady qualification and the insecurity about the future.

Keywords: work, change and flexibility.

1. INTRODUÇÃO

O desenvolvimento da ciência e da tecnologia tem impulsionado um processo de transformação social que em alta velocidade, tem alterando os modos de produção, de vida, de distribuição de renda, as formas de comunicação e de adquirir conhecimentos. Fragmentos, descontinuidade, caos, insegurança, depressão, incerteza, medo, desmotivação são palavras recorrentes que podem ser aplicadas à vida das pessoas (NICOLACI-DA-COSTA, 2002).

¹ Psicóloga, Mestre em Tecnologia (UTFPR), Doutora em Engenharia de Produção (UFSC), professora da UTFPR, endereço mlenig@utfpr.edu.br

Uma das ênfases deste momento é a flexibilização, impressa também no mundo do trabalho, seja no perfil do trabalhador, seja nos modos de trabalhar, pois embora as empresas ainda valorizem trabalhadores pontuais, honestos, responsáveis, dedicados e confiáveis, exigem também que sejam ágeis, abertos a mudanças, que assumam riscos e responsabilidade, dependam cada vez menos de leis e procedimentos formais, que tenham níveis de instrução cada vez mais elevados, complementados continuamente ao longo da vida, e se adaptem a constantes mudanças defunção, de local ou de empresa. (GARDNER, 1999 e SENGE, 2001).

Esta flexibilização tem mudado também a relação entre empresas e empregados, pois se antes era mais comum os vínculos de longo prazo, através de carreiras longas, hoje são mais corriqueiros os contratos temporários ou de menor duração, podendo gerar mais insegurança, quanto ao futuro profissional. Da mesma forma, os vínculos pessoais desenvolvidos a partir do trabalho também são mais temporários, a medida que são refeitos em cada novo local, em cada nova empresa, tornando as relações, ao que parece, mais superficiais.

É deste contexto que deriva o tema deste artigo. Seu objetivo, além de contribuir para os estudos do trabalho em ambientes flexíveis, busca também ser um recurso de pesquisa para a disciplina Psicologia Aplicada ao Trabalho, dos Cursos de Tecnologia em Artes Gráficas e Móveis, da UTFPR, cujo objetivo é conhecer, refletir e aplicar conteúdos da psicologia individual e de grupo na condução e administração das relações de trabalho e que, no seu conteúdo introdutório, discorre sobre as mudanças ocorridas no trabalho e no perfil do trabalhador, como forma de contextualizar a psicologia aplicada ao trabalho.

Após ministrar alguns semestres da disciplina, notou-se que os alunos, não tendo vivenciado as mudanças dos últimos vinte ou trinta anos e já ambientalizados praticamente desde à infância num mundo mais flexível e *on line*, têm certas dificuldades em perceber, entender e/ou ter uma visão mais crítica com relação às mudanças aplicadas ao trabalho e das exigências daí provindas, sobre o trabalho em si e sobre o perfil do trabalhador, bem como de suas prováveis conseqüências.

2. QUESTÕES METODOLÓGICAS

Quando se aborda a questão metodológica para o desenvolvimento de uma pesquisa, faz-se referência à maneira como se enfoca o objeto que se quer investigar, partindo de um determinado problema e buscando alternativas de pesquisa sobre o referido objeto, para alcançar as respostas que sejam soluções para o problema (TRINDADE, 2001). Na sua operacionalização, a pesquisa teve um cunho mais qualitativo e interpretativo, focado principalmente nas representações sociais do público envolvido e operacionalizado por meio de um estudo de caso.

Representações sociais “é um termo filosófico que significa a reprodução de uma percepção retida na lembrança ou do conteúdo de pensamento, manifestada através de palavras, sentimentos e condutas, mediadas principalmente pela linguagem. (MINAYO, 2002, p. 89).

Mesmo sabendo-se que a linguagem pode traduzir ou ser traduzida de um modo fragmentado, limitado e contraditório, ela pode trazer clareza e nitidez sobre a realidade pesquisada, na medida em que se fundamenta como estruturas individuais de conhecimento, símbolos e afetos distribuídos entre pessoas em grupo ou sociedade, sendo recomendável, neste aspecto, conhecer as características do grupo pesquisado (MINAYO, 2002 e WAGNER, 2002).

O estudo de caso “consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento” (GIL, 2002, p. 54). Através do estudo de caso, entre outros aspectos, “é possível explorar situações da vida real cujos limites não estão claramente definidos; causas de um determinado fenômeno em situações muito complexas que não possibilitam a utilização de levantamentos e experimentos” (GIL, 2002, p. 54).

A pesquisa foi desenvolvida através de diversas etapas e este artigo trata mais da fase inicial, na qual se buscou reconstruir o processo evolutivo da empresa, pela verificação de dados estatísticos disponíveis e da realização de entrevistas semi-estruturadas (que foram gravadas, transcritas, autorizadas e codificadas para evitar a identificação) com seus fundadores, gerentes e parte do quadro funcional (aqueles que estavam no quadro funcional há dez anos ou mais e / ou que exerciam / exerceram liderança funcional no período tratado). Foram entrevistados 14 indivíduos.

Um dos recursos utilizados para estas entrevistas foram as categorias apresentadas por Collins e Porras, no livro *Feitas para Durar*, Anexo 3, pág. 356-357, 2000, adaptadas à realidade (história, porte, tempo e ramo de atuação). As categorias pesquisadas foram Organização: Fatores Sociais; Disposição Física; Tecnologia; Liderança; Produtos e Serviços; Visão: Valores Centrais, Objetivo e Metas Visionárias; Análise Financeira e Mercados / Ambiente.

Dos contatos iniciais à conclusão final, a pesquisa completa durou quatro anos aproximadamente (2000 a 2004), com mais o acompanhamento de um ano (2005). Ao longo de todo o período, pode-se conhecer melhor as características do grupo pesquisado, conforme Minayo (2002) e Wagner (2002).

3. A EMPRESA PESQUISADA

A empresa pesquisada está localizada em Curitiba-PR e pertence ao setor gráfico. Sua origem é familiar, característica que mantém até a atualidade.

No início da década de 90, foi desencadeado um processo de reformulação, visando ao crescimento e destaque no seu mercado. Em 94 a Empresa iniciou um processo de certificação no Sistema ISO 9000, recebendo sua primeira em 97,

e em 2002 reformulou-se para atender os requisitos das ISO 9000/2000, sendo a pioneira no seu segmento, nas duas ocasiões.

Além da introdução do modelo de gestão ISO, a empresa tem se preocupado com a atualização constante de seus equipamentos industriais, o que a tem colocado em condições de igualdade e, em alguns casos, em posição vantajosa com relação aos concorrentes. Desde 2002, ela tem estado entre as cinco mais produtivas do Brasil no seu segmento e seu faturamento médio anual é considerado ótimo para o padrão.

Tem em média 230 funcionários e na ocasião da pesquisa tinha oito pessoas envolvidas em funções de diretoria e gerência e treze pessoas em cargos de chefia intermediária. Deste quadro, principalmente na área industrial, 100 % das pessoas estavam na empresa desde o início dos anos 90, tendo acompanhado todas as modificações ocorridas. Entre os entrevistados, 5 pessoas tem entre 20 a 35 anos de experiência em gráficas.

4. TRABALHO - A EVOLUÇÃO DO CONCEITO E DO CONTEXTO

A acentuada importância dada à flexibilidade no trabalho tem mudado o próprio significado do trabalho e palavras empregadas no seu processo. “Carreira, por exemplo, significava originalmente, na língua inglesa, uma estrada para carruagens, e, como acabou sendo aplicada ao trabalho, um canal para as atividades econômicas de alguém durante a vida inteira” (SENNETT, 2001, p. 9).

Era a carreira das pessoas que começavam a trabalhar numa empresa, geralmente como primeiro emprego, progrediam ao longo dos anos através de promoções até a aposentadoria. A estabilidade era valorizada e reconhecida. Atualmente, carreiras deste tipo são restritas a poucas áreas e pessoas e, inclusive, para alguns profissionais das áreas de Seleção e Desenvolvimento de Carreira de algumas empresas ou consultorias, carreiras estáveis são consideradas como sinal de falta de flexibilidade ou acomodação profissional.

Se carreira no sentido antigo está com uso menor, a palavra “job” [serviço, emprego], tornou-se muito atual. No inglês do século quatorze, “job” queria dizer um bloco ou parte de alguma coisa que se podia transportar numa carroça de um lado para outro. “A flexibilidade hoje traz de volta esse sentido arcano de *job*, na medida em que as pessoas fazem blocos, partes de trabalho, no curso da vida” (SENNETT, 2001, p. 9). São os trabalhadores temporários, terceirizados, contratados por obra, trabalhadores informais, que mudam diversas vezes de atividade ou emprego durante a vida ou que executam pequenos módulos dentro de um trabalho mais complexo.

Estas novas formas de contrato tem levado à precarização no trabalho, qual seja, a condição de trabalho diversificado e descontínuo, com a diminuição de benefícios sociais e garantias trabalhistas conquistadas (LIMA, 1999; JOÃO PAULO II, 1999 e CASTELLS, 2001).

Por outro lado, o trabalho continua a ter um papel fundamental na vida das pessoas. Em geral, o ser humano é treinado desde a infância a reconhecer a importância e o valor do trabalho na sua vida, e para boa parte das pessoas a identidade vocacional é um dos componentes da identidade geral. Ter um emprego valorizado aumenta a auto-estima e facilita o desenvolvimento de uma identidade mais estável e segura (VASCONCELOS, et. al., 2002).

Neste contexto, fala-se em qualidade de vida no trabalho, quando se alia o atendimento das expectativas relativas à atividade profissional com a concretização de desejos e necessidades que constituem a identidade pessoal (ABREU, et. al., 2002).

De outra forma, se o trabalho é fator importante para a realização pessoal, além da questão de sobrevivência econômica, as transformações tecnológicas aplicadas ao trabalho tem gerado áreas de oportunidade e exclusão.

As mudanças foram e são oportunidades, enquanto trouxeram ganhos de produtividade e lucratividade, melhor qualidade dos produtos e processos; máquinas substituíram rotinas insalubres, de periculosidade, nas quais se exigia muita força física ou em processos extremamente rotineiros. Também trouxe novas oportunidades, como na área da informática.

As exclusões vieram com a diminuição de vagas e precarização do trabalho. As explicações para estas condições menos favoráveis às vezes são centradas em simplificações. DOWBOR (2002) apresenta algumas delas. A primeira justificativa diz que a diminuição de vagas é uma simples transição, em que o emprego não é perdido, mas transformado, pois está havendo um crescimento grande da área dos serviços.

Uma segunda simplificação diz que a tecnologia vai mesmo suprimir o emprego, excluindo trabalhadores de maneira generalizada. O emprego efetivamente está sendo em parte suprimido, mas também está sendo substituído em função de deslocamentos diferenciados segundo setores, regiões, níveis de formação de mão-de-obra ou outras variáveis.

Exemplo mundial foi o caso dos profissionais da Índia na área de informática. Em meados da década de 90, “pelo preço de um suíço podemos empregar três indianos. O simples fato de mudar o local de faturamento economizou 120 empregos e custos de oito milhões de francos por ano” (MARTIN, 1999, p. 143).

Outra simplificação que se faz está relacionada à questão da formação profissional. É comum se deixar a cargo do trabalhador a questão da educação ou da sua adaptação ao novo sistema de trabalho, dizendo-se que se ele não consegue emprego, é por que não cuidou da sua empregabilidade.

De outra forma, há pessoas capacitadas que não conseguem emprego, porque o seu número diminuiu e não houve geração suficiente para contratar os desempregados ou os jovens que estão buscando o mercado de trabalho. Em 2003, no Brasil, especificamente quanto aos recém-formados, eles compunham 20 % da população economicamente ativa e representavam 44 % de todos os

desempregados (DOWBOR, 2002 e COSTA, 2003).

Nesta situação da transição e do deslocamento de emprego e do desemprego, as empresas transnacionais têm papel de destaque. Centros de Design centralizados, utilizando técnicas avançadas de desenvolvimento de produtos, tem definido padrões de consumo em nível mundial, regulando o mercado, e novamente, diminuindo vagas nas estruturas afiliadas (DOWBOR, 2002).

De outra forma, áreas jurídicas e contábeis das grandes empresas tem permitido uma lucratividade cada vez maior, através do aproveitamento do que há de melhor ou possível dentro dos sistemas fiscais e contábeis financeiros de cada Estado em que atuam, diminuindo a arrecadação nos países sede ou das afiliadas. Técnicos da Receita Federal da Alemanha, por exemplo, sabem que há evasão de recursos através de recursos contábeis financeiros transnacionais, mas não conseguem prová-lo. Naquele país, como em outros locais, a diminuição de receitas tem, entre outras conseqüências, implicado no corte de benéficos sociais em geral, mas os principais atingidos têm sido os envolvidos com a precarização do trabalho (MARTIN, 1999).

O quadro apresentado parece desanimador, do ponto de vista das relações e da qualidade de vida no trabalho, posto que muitas pessoas tem ficado à margem do sistema, seja numa forma radical ou mais sutil (desempregado permanente ou com trabalho precarizado).

5. RESULTADOS OBTIDOS

Nesta apresentação dos resultados são destacados comentários obtidos nas entrevistas. Alguns deles são longos, mas procurou-se mantê-los na íntegra, para enfatizar os sentimentos e emoções que eles tentam expressar (suas representações sociais). De modo geral, priorizou-se a apresentação das mudanças observadas sob o ponto de vista dos entrevistados, com algumas considerações sobre o impacto das mesmas sobre os trabalhadores. Estudos mais aprofundados dos comentários não foram efetuados neste trabalho, pois demandariam análises mais complexas envolvendo a Psicologia, a Sociologia, a Ética, a evolução da Técnica e da Tecnologia, entre outras áreas do conhecimento, o que poderá ser feito em outra oportunidade.

O ramo gráfico passou e passa por transformações expressivas no seu modo de operar, em função da inovação tecnológica. Procedimentos de trabalho foram completamente modificados, gerando novas realidades em termos de tempo, espaço, qualidade e processos.

... houve um avanço tecnológico brutal ... eu tocava máquina tipográfica ... juntar letrinhas, fazer uma composição de texto ... Naquele tempo, a gente ainda falava em artes gráficas. ... Hoje, você manda um arquivo lá de São Paulo, que pode perfeitamente cair no nosso computador, grava-se uma chapa, põe na máquina, com uma perfeição daqueles grandes impressores, grandes fotolitógrafos, como a gente chamava naquela época. Eram realmente artistas. Hoje, você pega um compu-

tador, senta ali ... faz tratamento de imagem ... lança para ser gravado numa chapa, que vai para a máquina... A diferença em 20 anos é um negócio escandaloso de avanço... (E1)².

Se você olhar hoje para máquinas de dez ou quinze anos atrás, parece um museu... elas não tinham equipamento de segurança nenhum, um alto risco de acidente, eram máquinas totalmente manuais. Para você ligar a pressão, tinha que puxar uma alavanca muito pesada... tinham que ser pessoas de porte. Pessoas pequenas não podiam trabalhar, de tanta força que se precisava fazer. Hoje as máquinas são interligadas por fibra ótica. Os comandos são efetuados por telas de computador, não se vai mais até as máquinas.. (E5).

Essas grandes mudanças técnicas e tecnológicas na área acabaram fazendo com que a própria função do impressor mudasse dentro de uma gráfica. “Antes ele tinha um status especial, era o “artista gráfico” no sentido da palavra; alguns trabalham até de gravata, zelavam muito pelos seus segredos operacionais, pois eles o matinham numa área de segurança, ninguém podia mexer com eles” (E6), hoje:

Essa questão do artista gráfico desapareceu mesmo. Porque antes as máquinas eram muito ruins. Você tirava uma prova e ela vinha com uma diferença tão grande que o operador precisava ser um artista mesmo para deixar aquilo igual ou parecido ... hoje ele não se preocupa com isso. Hoje a tecnologia é encarregada disto. Antes a imagem nascia de uma forma completamente artesanal pintava-se a imagem, ia até a retícula,... daí para uma máquina de prova... ele fazia uma certa simulação da máquina de impressão, daí voltava e até você aproximar...era uma dificuldade muito grande. Hoje você tem uma fotografia, aplica num software e ele faz todas as correções, já simulando aquele artista... na verdade aquele artista é o software, e todas as dificuldades que o artista tinha o software prepara... antes o cliente tinha consciência, que ele mandava aquela prova e só depois de dois, três meses que era possível começar a produzir aquilo. Hoje ele manda um arquivo pela Internet, ninguém viu nada... o rapaz que está fazendo a chapa, abre o arquivo, manda fazer a chapa, da chapa vai para a impressão e à tarde está na mão dele o serviço. (E5).

A partir da evolução nas máquinas e equipamentos, no entanto, exige-se do quadro funcional uma escolaridade maior e conhecimentos mais ampliados principalmente na área de informática. No entanto, um impressor, com mais de vinte anos de experiência, fez um comentário sobre esta questão:

O pessoal de fora da operação, que passa pela Impressão, vê tanta tela de computador que acha que hoje o impressor precisa de informática e mais estudos ou escolaridade, mas não é assim. Para operar não precisa manjar nada de informática. A única diferença é que antes se fazia uma força enorme para puxar uma alavanca da máquina. Hoje ele aperta um botão na tela. Esse botão aciona um pistão pneumático, que aciona a alavanca, e ele vai ver na tela se acionou o comando e se ele

² Entrevistados indicados por En^o, onde E é entrevistado e n^o o número do mesmo, para evitar identificação.

funcionou... ele aciona comandos somente. Tem que entender como funciona a máquina... a lógica é a mesma, o recurso é que facilitou (E5).

De outra forma, o mesmo operador fez um comentário sobre dificuldades encontradas por novos impressores “que em geral não sabem de verdade como as máquinas funcionam” (E5):

Na verdade as pessoas que são formadas hoje, elas não fazem idéia de como as máquinas funcionam, porque ela está completamente fechada. Naquela época... você via as engrenagens funcionarem, e as alavancas acionando, quando ligava. Hoje ele só aperta aquele comando... Só que quando alguma coisa não funciona, ele não sabe nada, só que o botão não acionou o comando, e espera três, quatro horas para que o técnico conserte a máquina. Os antigos sabem em que altura da máquina pifou em função do comando que pifou... o pessoal que é formado hoje, ele não tem esta visão da máquina toda, só da máquina fechada, ele não sabe como funciona, ele passa a ser menos criativo. A função é apertar os botões, ver se funciona, e a máquina faz o resto tudo sozinha. (E5).

Mesmo assim, na empresa pesquisada, tem sido realizadas muitas horas de treinamento como forma de compensar uma qualificação escolar insatisfatória de alguns funcionários, ou mesmo, devido à constante compra de máquinas e equipamentos mais atualizados, o que tem obrigado aos operadores efetuarem constantemente cursos de curta duração para se adaptarem às novas máquinas; “pois se não derem conta do trabalho, se não correrem atrás do prejuízo, não vai ter mais lugar para eles, pois é a máquina que vai fazer o trabalho que era deles, mais rápido e com menos erros”. (E1).

Quanto a novos funcionários admitidos, já se busca uma melhor qualificação inicial, para evitar horas de treinamento interno, o que as vezes é possível, “porque há constantes demissões em empresas concorrentes, porque as grandes sempre estão comprando máquinas mais modernas, e têm diminuído o número de funcionários, que vão para o mercado, e as outras empresas tem mão-de-obra pronta para contratar” (E1).³

Quanto à redução do número de vagas, ou mesmo de profissões dentro de uma gráfica, principalmente em função da evolução tecnológica:

Semana passada nós estávamos falando sobre o número de profissões que se extinguíram. Nós tínhamos o tipógrafo, ainda tem tipografia, mas... dificilmente você vai pegar uma gráfica que tenha mais de 50 pessoas com tipografia... quem fazia o desenho da arte final, o arte-finalista não existe mais, tem um computadorzinho que faz... Está tendo o montador aqui, que com essa máquina nova que está sendo instalada, ficou obsoleto... acabou o filme; então o preparador, o montador, e o retocador de fotolito, acabaram-se essas profissões,... não existe

³ Durante a execução da pesquisa, uma grande gráfica de São Paulo e uma das maiores de Curitiba encerraram suas atividades por problemas financeiros, gerando número significativo de desempregados na área.

mais. Ou ele corre... para aprender como é que se faz no computador... ou ele tem que mudar de trabalho. O negócio está muito rápido, isso aí é menos de 15 anos... (E2).

Se a empresa, pelas circunstâncias da evolução tecnológica, e algumas vezes por questões mercadológicas, dispensou funcionários, não considera idade para a admissão de cargos de Supervisão ou de Gerência e ainda valoriza a estabilidade do seu quadro funcional, o que são posturas que de certa forma vão contra as tendências observadas no mercado. Uma pessoa disse num contato informal, que para sair da empresa, “até meses atrás, só se o funcionário se descuidasse e fosse atropelado na BR 116”⁴.

Isto porque, o mercado já está sendo a justificativa para acabar com a relativa estabilidade funcional existente na empresa.

... estes dias nós demitimos um cara antigo que foi mal numa auditoria. Então, antes o cara ia mal numa auditoria, ... ah! Tudo bem, não estudou direito... dá mais uma chance e mais uma chance, se o cara era antigo, agora não tem mais isto. Ou o cara vai saber o que está fazendo... ou ele vai estar fora do negócio... Quem está empurrando para isto? É o mercado. Hoje o cliente quer preço. A concorrência está muito grande, não existe mais fidelidade do cliente, ele quer é preço. Qualidade é claro, mas isto nem se fala mais. Isto é obrigação. O negócio é preço. A empresa hoje já não tem mais espaço para retrabalho, para errar, para quem não sabe o que está falando... Isto hoje virou uma coisa que a gente não vai mais tolerar aqui dentro. (E3)

Quanto ao ambiente de trabalho e a segurança que ele possa permitir, foram percebidos opiniões que ressaltam a superficialidade das relações interpessoais no trabalho e a insegurança que todas as mudanças propiciam. Primeiramente, sobre a dedicação e cooperação exigida do funcionário:

Antigamente você entrava para trabalhar de manhã e às seis, seis e pouco ia embora e acabou. Hoje a pressão é muito maior, vai ter que ficar mais duas horas, vai ter que vir no sábado, vai ter que vir no domingo, vai ter que vir qualquer coisa e a pessoa tem que vir. Aí, não é questão de saber, de ter conhecimento técnico ou não, é boa vontade do cara, entender, vestir a camisa e isso tem que ser para todos... não adianta, facilita para a própria empresa e para a própria pessoa, para se criar dentro do setor... Se tem um funcionário que nunca pode fazer hora extra, nunca pode colaborar... na primeira chance que se tiver... vai embora, não vai se criar... esse tipo de coisa é uma exigência para qualquer função, mesmo a mais simples... (E4)

E sobre a segurança (ou insegurança) quanto a permanência num emprego:

⁴ Comentário efetuado por E7 fora do ambiente de entrevista. A empresa fica as margens da antiga BR 116, que teve seu trajeto desviado da região. O movimento de caminhões era bem mais intenso do que é hoje e era muito comum a ocorrência de atropelamentos, principalmente nos extremos da área urbana de Curitiba, pois há um trânsito intenso de trabalhadores “pedestres” na região.

Do mesmo jeito que eu me dedico aqui, eu me dedicava na empresa anterior... na qual eu comecei como estagiário do SENAI, depois fui tendo as evoluções, até chegar ao posto de supervisor-geral da fábrica... fazendo uma medição constante do meu desempenho, vendo que eu estava atingindo as expectativas dos meus superiores, e um belo dia, eu cheguei para trabalhar e estava lá o meu encarregado e ele disse: você está demitido, sem justificativa nenhuma... simplesmente ele me demitiu e pronto. Então, esta insegurança para nós pega muito. É muito difícil de ser apagada... Então, quando eu entrei aqui... eu me limitei a ser simplesmente um operador... eu queria simplesmente trabalhar os 5 anos que faltava para eu me aposentar, 25 é o tempo da aposentadoria especial... tanto que me escondi o que deu aqui... até que começou a aparecer que eu tinha alguns conhecimentos e eu acabei aparecendo de novo. Então, este medo é constante novamente, porque eu estou exposto... estes dias eu estava tentando contar quantas vezes eu assino o meu nome aqui dentro, questão de 20, 30 vezes... uma assinatura destas pode ser a minha demissão... e não tem como fugir. Eu sou obrigado a encarar, para não sair do mercado, porque tem operador aí, ótimos profissionais... desempregados e que não conseguem arrumar emprego. (E5)

Finalmente, um comentário sobre possíveis conseqüências deste ambiente vivido nos últimos anos, sobre as relações interpessoais:

Tem dois aspectos a destacar. No aspecto técnico, nosso pessoal tinha muito... de guardar para si. Hoje não há mais segredo porque as máquinas fazem tudo sozinhas. A máquina colocou todos no mesmo nível. Agora, no aspecto humano... tem recordações fabulosas que a gente guarda... O que o ser humano fazia... ele se encontrava, depois do expediente, saía para jogar bola, as famílias se conheciam... e hoje termina o expediente, ele sai correndo... porque isso, porque aquilo... então está faltando um pouco de coleguismo mesmo... é interessante, profissionalmente, as pessoas não ensinavam o pulo do gato... eram muito reservadas... fora disso, o ambiente entre colegas era uma coisa sensacional, o que hoje a gente sente falta. Eu mesmo era assim... e hoje saio daqui correndo... e a convivência com os colegas? É tudo muito superficial... muito individual, ou muito indiferente, não sei... (E6)

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os objetivos deste trabalho foram dois. Num primeiro momento, contribuir para o estudo do trabalho em ambientes sujeitos a mudança. Embora não esgotando o assunto, principalmente por se tratar de um estudo de caso numa indústria gráfica, pode-se perceber já a redução no número de vagas, a extinção ou modificação de diversas funções, a exigência de uma formação constante, embora as vezes nem sempre necessária efetivamente (caso dos conhecimentos da informática para os impressores que simplesmente acionam comandos), a mudança nas relações interpessoais, um ambiente mais exigente quanto à cooperação e dedicação e a insegurança quanto à permanência no emprego, e conseqüentemente, sobre o futuro profissional, até uma possível aposentadoria.

Quanto ao segundo objetivo, qual seja, ser um recurso auxiliar para

contextualizar as mudanças ocorridas no perfil do trabalho e do trabalhador, junto à disciplina de Psicologia Aplicada ao Trabalho, cujo objetivo é proporcionar aos alunos conhecer, refletir e aplicar conteúdos da psicologia individual e de grupo na condução e administração das relações de trabalho, espera-se ter atingido o objetivo na medida em que se pode tratar do que era o trabalho alguns anos atrás e do que é hoje, pelas palavras dos trabalhadores, no caso, os próprios impressores ou seus supervisores.

Espera-se, ainda, que entre conhecer, refletir e aplicar os verbos citados no objetivo da disciplina, o “refletir” tenha um peso maior para os alunos, antes do “aplicar” inclusive, para que eles possam aos menos se questionar, antes de agir, quanto ao respeito devido àqueles que vão ficando à margem do sistema. Como possíveis futuros gestores de pessoas, entendam que comportamentos e políticas institucionais de recursos humanos mais adequadas hoje, “não devem ser ferramentas gerenciais porque podem propiciar maiores lucros, mas por serem moralmente corretas e socialmente justas.” (BARBOSA, 2001, p. 42)

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABREU, Klayne L. de et. al. Estresse ocupacional e síndrome de Burnout no exercício profissional da psicologia. *Psicologia : ciência e profissão*. Brasília, ano 22, n. 2, p. 22-29, 2002.

BARBOSA, Lívia. A diversidade no seu devido lugar. *Exame Guia de Boa Cidadania Corporativa*, São Paulo, parte integrante da ed. 754 da revista Exame, p. 42-42, 2001.

CASTELLS, Manuel. *A era da informação: economia, sociedade e cultura*; volume I – a sociedade em redes. 5. ed. São Paulo : Paz e Terra, 2001.

CASTRO, Deborah A. de. Psicologia e ética em cuidados paliativos. *Psicologia : ciência e profissão*. Brasília, ano 21, n. 3, p. 44-51, 2001.

COLLINS, James C.; PORRAS, Jerry I. *Feitas para durar: práticas bem-sucedidas de empresas visionárias*. 9. ed. Rio de Janeiro : Rocco, 2000.

COSTA, José Eduardo. Ficou mais difícil. *VEJA*, São Paulo, n. 22, ed. 1805, p. 64-65, jun. 2003.

DOWBOR, Ladislau. *O que acontece com o trabalho?* São Paulo : SENAC, 2002.

GARDNER, Howard. *O verdadeiro, o belo e o bom: os princípios básicos para uma nova educação*. Rio de Janeiro : Objetiva, 1999.

HIRIGIYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. 6. ed. Rio de Janeiro : Bertrand Brasil, 2003.

- JARDIM, Sílvia. Entrevista concedida a Lucila Soares. “Cale a boca, incompetente”. *VEJA*, São Paulo, n. 43, ed. 1724, p. 102-109, out. 2001.
- LIMA, Júlia C. Costa. Solidão e contemporaneidade no contexto das classes trabalhadoras. *Psicologia : ciência e profissão*. Brasília, ano 21, n. 3, p. 52-65, 1999.
- MARTIN, Hans-Peter; SCHUMANN, Harald. *A armadilha da globalização: o assalto à democracia e ao bem-estar social*. São Paulo : Globo, 1999.
- MAY, Rollo. *O homem em busca de si mesmo*. 18. ed. Petrópolis : Vozes, 1991.
- MORIN, Edgar. *Os sete saberes necessários à educação do futuro*. 5. ed. São Paulo : Cortez / Brasília : UNESCO, 2002.
- NICOLACI-DA-COSTA, Ana Maria. Quem disse que é proibido ter prazer on line? Identificando o positivo no quadro de mudanças atual. *Psicologia: ciência e profissão*. Brasília, ano 22, n. 2, p. 12-21, 2002.
- PONCHIROLLI, Osmar; LIMA, José E. de Souza. Ética empresarial. *Coleção gestão empresarial, n. 5, FAE Business School*. Curitiba : Gazeta do Povo, 2002.
- SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. 5. ed. Rio de Janeiro : Record, 2001.
- TRINDADE, Homero C. M. da. *Acidente de trabalho: um estudo sobre as representações sociais no âmbito da construção civil*. Florianópolis, 2001. Tese (Doutor: Engenharia de Produção). Universidade Federal de Santa Catarina.
- VALLS, Álvaro L. M. *O que é ética*. 9. ed. São Paulo : Brasiliense, 1994.
- VASCONCELOS, Zandre B. de et. al. O processo de orientação vocacional frente ao século XXI: perspectivas e desafios. *Psicologia : ciência e profissão*. Brasília, ano 22, n. 3, p. 4653, 2002.