



de **Richard Sennett**

Rio de Janeiro : Record, 1999. 204 p.

por **Ana Paula Paes de Paula**, Mestre em Administração Pública e Governo pela EAESP/FGV e Doutoranda em Ciências Sociais na Unicamp.
E-mail: appaula@uol.com.br

Nesse livro, Richard Sennett oferece-nos um instigante ensaio sobre as influências do “capitalismo flexível” no mundo do trabalho e suas repercussões no caráter humano, convidando-nos a realizar uma profunda re-

flexão sobre as conseqüências sociais dos novos caminhos trilhados pelos indivíduos na sociedade da informação.

É de conhecimento geral o que a maioria dos consultores de recursos humanos recomenda para

os profissionais nos dias de hoje: invista tudo o que puder em sua carreira para garantir sua polivalência no mercado de trabalho, não permaneça em uma mesma empresa ou função por muito tempo e esteja preparado para relações de trabalho temporárias.

Na opinião de Sennett, essas exigências de flexibilidade na atuação profissional e a inexorável fugacidade das relações trabalhistas estariam contribuindo para enfraquecer valores como o compromisso, a confiança e a lealdade, que são fundamentais para a consolidação do caráter humano. Para o autor, a decadência desses valores seria um reflexo do desaparecimento das relações de longo prazo no trabalho e estaria se reproduzindo na vida social, dificultando o estabelecimento de relações mais permanentes com os amigos e a comunidade, além de interferir na formação do caráter das crianças, que não vêm mais na rotina diária dos pais as virtudes que eles procuram pregar.

Essas mudanças de comportamento na vida profissional resultam das novas forças que estão impactando o mundo do trabalho na empresa flexível: a reinvenção descontínua das instituições, a especialização flexível de produção e a concentração de poder sem centralização. Reinventar a empresa e flexibilizar a produção tornaram-se uma regra em um mercado em que o que interessa é o retorno em curto prazo para os acionistas e a pronta resposta à demanda do consumidor. Por outro lado, para saciar essa vertiginosa ânsia pelo resultado imediato, tornou-se indispensável acelerar os processos, de forma que foi necessário permitir que funcionários tivessem mais controle sobre suas atividades, controle esse que está sendo concedido sob uma estrita vigilância operada via novas tecnologias de informação, inaugurando formas mais sofisticadas de dominação do que as utilizadas nas empresas no passado.

O paradoxal é que esse novo sistema de dominação está sendo construído sob a insig-

nia da liberdade. Um dos melhores exemplos disso é a nova forma de organizar o tempo no local de trabalho, que Sennett denomina “flexitempo”. Este é caracterizado pelo planejamento flexível das jornadas e pelo trabalho virtual, no qual o funcionário deixa de ser monitorado pelo relógio de ponto para ser controlado por meio da tela do computador. Assim, na visão do autor, a proclamada “desburocratização” das empresas é enganadora, pois, apesar do abandono da rigidez e do formalismo típicos da organização burocrática, a sua característica fundamental, que é a dominação e a alienação do trabalhador, está sendo recriada.

Em atividades operacionais, por exemplo, a automação está reinventando a superespecialização taylorista do trabalhador. É o caso da padaria automatizada descrita por Sennett em seu ensaio: para fazer o pão basta saber “clique” os ícones corretos, o que não requer conhecimento do ofício, mas apenas conhecimentos básicos de Windows. Associada ao “flexitempo”, essa superespecialização estaria desmantelando as identidades e causando uma profunda indiferença em relação ao trabalho.

Já no ambiente empresarial, os executivos estão sendo expostos, pela necessidade de provar todos os dias a sua competência, a um estado contínuo de vulnerabilidade. Em um mercado em que há poucos ganhadores e no qual o “vencedor leva tudo”, as pessoas estão sendo continuamente pressionadas a se superar, apesar do alto risco de fracasso. Nesse “jogo”, os funcionários de meia-idade são os que mais sofrem, pois a concentração nas capacidades imediatas leva a uma negação de sua experiência passada, agravada pelos rótulos de aversão ao risco e de inflexibilidade.

Por outro lado, a ética individual do trabalho, personificada pelo “homem motivado”, que busca incessantemente provar seu valor

moral pelo trabalho, está sendo substituída pela ética do trabalho em equipe. Para Sennett, isso seria uma vitória para a civilização se o trabalho em equipe não estivesse se transformando em um “teatro” em que as aparências e comportamentos são manipulados e o conflito é sistematicamente adiado. Na realidade, o trabalho em equipe veio substituir a vigilância do administrador pela pressão dos colegas, tornando-se uma excelente estratégia para aumentar a produtividade. Assim, as responsabilidades são compartilhadas e não há uma figura que simbolize a autoridade, mas a dominação continua permeando as relações entre os indivíduos no trabalho.

Sennett, então, cita Rorthy para demonstrar que o “homem motivado” está sendo substituído pelo “homem irônico”: “Richard Rorthy escreve, sobre a ironia, que é um estado de espírito em que as pessoas jamais são ‘exatamente capazes de se levar a sério, porque sabem que os termos em que se descrevem estão sujeitos a mudança, sempre sabem da contingência e fragilidade de seus vocabulários finais, e portanto dos seus eus’. Uma visão irônica de si mesmo é a conseqüência lógica de viver no tempo flexível, sem padrões de autoridade e responsabilidade” (p. 138). E nos provoca: “A clássica ética do trabalho de adiar a satisfação e provar-se pelo trabalho árduo dificilmente pode exigir nossa afeição. Mas tampouco o pode o trabalho em equipe, com suas ficções e fingimentos de comunidade” (p. 139).

Para Sennett, o comunitarismo resulta de fortes laços entre pessoas que tiveram tempo suficiente para enfrentar suas diferenças: a suposição de que todos os membros de uma equipe de trabalho compartilham das mesmas motivações não garante uma comunicação efetiva, tornando o trabalho em equipe uma forma frágil de comunidade. Na sua visão, é o enfrentamento do conflito que oferece a base real para unir

pessoas de poder desigual e interesses diferentes. Além disso, para que a confiança se estabeleça entre as pessoas, é fundamental que elas sejam necessárias umas às outras.

Ironicamente, ser necessário a alguém é justamente o valor que está sendo depreciado no novo mundo do trabalho, no qual se descartam as pessoas, suas identidades e suas chances de sucesso. Nas palavras de Sennett: “Esse é o problema do caráter no capitalismo moderno. Há história, mas não a narrativa partilhada de dificuldade, e portanto tampouco destino partilhado. Nessas condições, o caráter se corrói; a pergunta ‘Quem precisa de mim?’ não tem resposta imediata” (p. 175-176).

Assim, para Richard Sennett, o novo capitalismo flexível, em sua ânsia pelos resultados, está gerando uma sociedade impaciente e concentrada apenas no momento imediato, cujos valores amorais contribuem para corroer o caráter humano. E o que é mais inquietante: a substituição da rotina burocrática pela flexibilidade no trabalho não foi acompanhada pela liberdade e pela emancipação do indivíduo, mas pela elaboração de novas formas de dominação.

Apesar de suas constatações pessimistas, Sennett reconhece que não há como negar as novas realidades históricas nem os avanços que ocorreram no mundo do trabalho. Assim, para compreender sua mensagem, o leitor precisa estar atento para o fato de que sua intenção não é fazer um resgate do passado, mas questionar como vamos moldar o nosso futuro em uma sociedade na qual os indivíduos não estão mais seguros de serem necessários aos seus semelhantes. Esse convite para tão indispensável reflexão é suficiente para tornar a leitura desse ensaio estimulante para todos aqueles que procuram compreender as conseqüências sociais dessa progressiva corrosão do caráter humano. ○