O TRABALHADOR IDEAL NO TRABALHO IDEOLÓGICO EMPRESARIAL – DISCURSOS E REPRESENTAÇÕES SOBRE O TRABALHADOR NA REVISTA DE UMA ASSOCIAÇÃO EMPRESARIAL DO PARANÁ

Igor Assoni Monteiro da Silva[1]
igorassoni@gmail.com
Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Francis Kanashiro Meneghetti[2]
fkmeneghetti@gmail.com
Universidade Tecnológica Federal do Paraná

RESUMO

O objetivo do trabalho aqui submetido é apresentar resultados preliminares de uma pesquisa que vem sendo realizada na linha de Tecnologia e Trabalho no Programa de Pós-Graduação em Tecnologia da Universidade Tecnológica Federal do Paraná, nível Mestrado. A pesquisa busca compreender o imaginário sobre o trabalhador ideal construído pelo discurso de gestão empresarial veiculado na Indústria em Revista, publicação trimestral da Federação das Indústrias do Estado do Paraná (FIEP). Através dos dados analisados até o momento, pode-se perceber que os interesses de classe das organizações industriais são promovidos em torno da imagem de um trabalhador responsável, principalmente, pela manutenção da competitividade da empresa a que está ligado. Percebe-se, portanto, uma óbvia orientação de classe na constituição de tal imaginário. Ou seja, o imaginário de trabalhador ideal que se constrói está única e exclusivamente ligado à manutenção da competitividade industrial, sob discursos de habilidades, competências, características comportamentais (dentro e fora da empresa), manutenção da empregabilidade, entre outros.

Palavras-chave: ideologia empresarial; imaginário; trabalhador; discurso gerencial.

---

[1] Graduado em Ciências Sociais pela UNIOESTE (2013), mestrando em Tecnologia (2015) no Programa de Pós-Graduação em Tecnologia da Universidade Tecnológica Federal do Paraná, linha de pesquisa Tecnologia e Trabalho, orientador Francis Kanashiro Meneghetti.

[2] Professor do Programa de Pós-Graduação em Tecnologia da Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Introdução

O presente artigo tem como objetivo apresentar alguns dados preliminares de uma pesquisa em andamento no Programa de Pós-Graduação em Tecnologia na Universidade Tecnológica Federal do Paraná, no nível de Mestrado. O principal objetivo da pesquisa é analisar o imaginário do *trabalhador ideal* caracterizado e veiculado nas revistas da Federação das Indústrias do Paraná (FIEP). Em outras palavras, busca-se compreender a *imagem*, e sua materialização nos discursos da revista, que é feita do trabalhador para o atendimento das exigências produtivas no atual contexto do modo de produção capitalista.

A relevância de tal pesquisa inscreve-se no estudo e na compreensão das mudanças que vêm acontecendo no mundo do trabalho e das respectivas formas como tais mudanças são representadas no imaginário social, nas ideologias. As contribuições da sociologia do trabalho e dos estudos organizacionais, os principais referenciais teóricos aqui utilizados, apontam que as dimensões discursivas e ideológicas têm crescido em importância no que se refere à criação de estratégias de envolvimento subjetivo, afetivo e intelectual do trabalhador para a manutenção da continuidade da adesão dos trabalhadores e de toda a sociedade na reprodução do capital (ANTUNES, 2005; FARIA, 2007; BOLTANSKI & CHIAPELLO, 2009;).

Para Boltansk e Chiapello (2009), a literatura de gestão empresarial é um importante meio de manifestação dos imaginários, dos discursos, das representações e das ideologias que se tornam dominantes na sociedade capitalista. Segundo estes autores, "o discurso da gestão empresarial, [...] constitui hoje a forma por excelência na qual o espírito do capitalismo é incorporado e oferecido como algo que deve ser compartilhado" (BOLTANSKI & CHIAPELLO, 2009, p. 46). É este discurso que difunde concepções, valores, objetivos, ideais, etc. que devem ser compartilhados em diversas instâncias sociais, mas principalmente na organização empresarial.

O que é o *espírito do capitalismo*? Como ele se manifesta e quais suas implicações? O espírito do capitalismo pode ser descrito como um conjunto de valores, crenças e ideologias particulares deste modo de produção, que existem para justificar sua ordem e para legitimar as práticas que são suscitadas na sua organização social. As implicações destas ideologias justificadoras envolvem a aceitação de tarefas mais ou menos penosas, de comportamentos mais ou menos contraditórios, mas que são, no entanto, modos de vida favoráveis à ordem capitalista (BOLTANSKI & CHIAPELLO, 2009).

O espírito do capitalismo, portanto, é uma *ideologia dominante*. Não apenas no sentido de que esta seja um subterfúgio para a manipulação ideológica dos dominados pelos dominadores, mas porque ela forma o quadro de referências comuns que fornece, tanto para os primeiros quanto para os últimos, os mesmos esquemas de representações, de vantagens e servidões a que todos estão submetidos (BOLTANSKI & CHIAPELLO, 2009).

No entanto, por se tratar um conceito importante, é preciso trazer a fundamental caracterização de Marx e Engels de ideologia dominante. De acordo com este referencial, a ideologia dominante é a ideologia das classes dominantes, porque estas dispõem tanto dos meios de produção material quanto dos meios de produção espiritual (MARX & ENGELS, 2007). Através desta combinação, às classes dominantes permite-se difundir um determinado ponto de vista, a sua perspectiva, sobre o que quer que seja. Aí se incluem suas "ilusões de classe" no que se refere à política, à educação, à cultura, aos interesses da sociedade em geral etc. No que concerne ao assunto aqui discutido, incluí-se, obviamente, a representação do trabalhador ideal, um determinado imaginário que corresponda aos interesses das classes dominantes. Tal imaginário está vinculado à expressão espiritual da classe dominante, mas a base de sua sustentação é dada pelos interesses materiais desta classe.

Ideologia da gestão empresarial, imaginário e história

A ideologia é uma "forma específica de consciência social, materialmente ancorada e sustentada" (MÉSZÁROS, 2004, p. 23). Nesse sentido, ela é produto das circunstâncias sócio-históricas e a ideologia da gestão empresarial não se exclui desta observação preliminar. Pelo contrário, a ideologia da gestão empresarial é tanto constituída *pelas* relações sociais como constituinte *das* mesmas, dos valores e imaginários que se formam na sociedade capitalista.

Conforme a caracterização de Meneghetti (2006, p. 9),

> a ideologia do imaginário é o conjunto de ideias, símbolos, signos e imagens, expressas nas concepções objetivas e subjetivas de uma sociedade em determinado contexto histórico. Uma de suas características é influenciar na forma como o 'mundo' é percebido e aceito pelos indivíduos e pelos grupos. Sendo a realidade impossível de ser concebida na sua totalidade, *a formação de imagens torna-se o melhor mecanismo para conceber o todo* (grifos meus).

Neste sentido é que se entende o termo imaginário, a saber, como a capacidade elementar de evocar imagens (CASTORIADIS, 1982). Não é difícil demonstrar que as

ideologias empresariais sempre buscaram difundir um imaginário bastante definido sobre diferentes aspectos da sociedade. Assim, por exemplo, a literatura de gestão empresarial busca difundir um conjunto de valores, crenças, imagens etc. que devem ultrapassar o espaço estrito da empresa e se apresentar como modelos de conduta a serem seguidos por toda a sociedade (GURGEL, 2003; COZERO, 2014). No que concerne ao objeto deste estudo, tem-se o ideal de trabalhador, da força de trabalho adequada a cada determinado contexto produtivo e sua correspondente forma de organização do trabalho.

No contexto histórico do surgimento do modo de produção capitalista, a imagem que se faz, que se torna a ideologia dominante no século XVII é a do *trabalhador disciplinado para a rotina e para o trabalho parcelado.* Isso não quer dizer que nos modos de produção pré-capitalistas não existisse uma organização do trabalho na qual não se exigia um disciplinamento do servo, do escravo, etc. O que ocorre é que, com o surgimento da organização produtiva em unidades fabris, torna-se necessária uma organização do trabalho de outra ordem. Decca (1982), por exemplo, demonstra que o "nascimento das fábricas" é caracterizado pela crescente racionalização do trabalho. De acordo com este autor, não é a introdução de máquinas, em um primeiro momento, que dá origem à fábrica, mas a concentração de trabalhadores, antes separados, em um determinado espaço comum.

O sistema de fábrica surge para superar as dificuldades e entraves à produção orientada para o lucro que caracterizava o *putting-out system* (DECCA, 1982; THOMPSON, 1998). Este era caracterizado pela dispersão dos produtores artesanais, que trabalhavam conforme seus ritmos e dominavam os saberes produtivos. A figura do capitalista aparece aqui como mediador do processo de troca, ou seja, ela se faz necessário "apenas" como comerciante dos bens produzidos pelos artesãos. Como cita Decca (1982),

> no *putting-out system*, o capitalista tem acesso ao mercado e veda aos trabalhadores diretos esses contato, mas ainda assim, esses últimos ditam o processo de produção. Essa divisão social torna imperiosa a figura do do capitalista no interior do processo produtivo, e o trabalhador, distante do mercado, tanto para a obtenção de matéria-prima como a comercialização de seus produtos, detém, única e exclusivamente, o controle o processo de trabalho.

Neste momento, como se pode perceber, não existem meios de controle do processo de trabalho por parte do capitalista. Surgem problemas como desvios de produção, baixa produtividade para atender as demandas, velocidade e ritmo de trabalho imposto pelo trabalhador (DECCA, 1982). Thompson (1998) também descreve alguns dos impeditivos à realização do lucro pelo capitalista-comerciante: orientação da produção por tarefas, em

detrimento da quantidade; necessidade de transporte entre uma oficina e outra, quando este não era preterido pela espera para a passagem de um processo a outro. Além disso, dado que, em muitos casos, o trabalho era realizado pela família na própria casa, as tarefas que produziam bens para o mercado concorriam com as tarefas domésticas. Assim, "temos a irregularidade dos padrões de trabalho antes da introdução da indústria em larga escala movida a máquinas" (THOMPSON, 1998, p. 280).

É com o objetivo de evitar tais problemas – que só eram problemas da perspectiva do capitalista comercial – que se origina o sistema de fábricas. Reunir trabalhadores em um determinado lugar permite que o capitalista detenha o *controle* sobre o processo de trabalho. Esse controle envolve a determinação da velocidade e do ritmo de trabalho; a prescrição da própria organização do processo produtivo; *o que* produzir, *como* produzir e *com que fim* produzir. A partir desse momento, portanto, verificou-se "uma maior hierarquização e disciplina no trabalho e a supressão de um controle determinado" (DECCA, 1982, p. 23): o controle exercido pelos próprios trabalhadores.

Ainda que o processo acima tenha sido apresentado de forma bastante sumária, não é difícil perceber que as fábricas em seu contexto de nascimento não podem depender de uma força de trabalho indisciplinada, acostumada à irregularidade do trabalho e, sobretudo, detentora dos saberes e técnicas de produção. O processo de conformação, objetiva e subjetiva, da força de trabalho ao sistema de fábricas não se dará sem conflitos e sem o empenho dos ideólogos da nova burguesia industrial. Aqui é que surgem as primeiras formas de representar idealmente o trabalhador adequado às novas exigências da fábrica em nascimento.

Thompson (1998), a esse respeito, demonstra na obra *Costumes em comum* a "cruzada" moralizante levada a cabo pela burguesia em seus primeiros conflitos com a classe trabalhadora. Nesta se incluíam o constrangimento ao trabalho regular através da redução de salários e a formulação de leis contra o ócio e a vadiagem. Surgem também os imperativos do controle sobre o tempo e para a manutenção da ordem social em geral para garantir a continuidade da produção de mercadorias. Criam-se tanto incentivos quanto punições para promover a assiduidade ao trabalho, a rejeição às festas, à bebedeira, além do desenvolvimento de um conjunto de valores morais associados à estabilidade familiar, à austeridade, ao uso eficiente do tempo, do dinheiro etc.

É importante atentar para o importante papel das instituições nesse contexto. Thompson (1998) observa que a escola adquire a relevante função de auxiliar na garantia da

ordem e do controle social em um universo de contradições. Ela seria responsável pelo ensino da disciplina, da execução regular de tarefas parceladas, do uso racional do tempo para atividades "edificantes". No mesmo sentido, se não pior que no caso das escolas, surgem as *work houses*, que seriam silos de pobres, onde crianças de quatro anos seriam "empregadas nas manufaturas e teriam duas horas de aula por dia" (THOMPSON, 1998, p. 292).

Enfim, por uma série de caminhos, a burguesia, a partir do momento em que se transforma em classe dominante, procura, de acordo com suas próprias necessidades, criar o primeiro imaginário da força de trabalho adequada ao sistema de fábricas: a do trabalhador disciplinado e adaptado à rotina do trabalho fabril.

Decca (p. 7, 1982) afirma que

> "a produção histórica de uma classe de proprietários dos meios de produção, ao mesmo tempo que uma outra classe se constitui como assalariada e despossuída, decorre de um confronto que, no final, faz aparecer para os sujeitos sociais a imagem de que existe a imperiosidade da figura do capitalista, como elemento indispensável para o próprio processo de trabalho.

Mas também, e principalmente, faz surgir a figura do trabalhador subordinado a um processo de trabalho prescrito e imposto pela classe proprietária dos meios de produção.

Cumpre destacar que o que está na base de todo o processo acima descrito é antes uma inovação no sentido da organização do trabalho, para que o capitalista tivesse maior controle sobre ele, que a introdução de tecnologias produtivas, como as máquinas e ferramentas etc. (DECCA, 1982). É principalmente a partir do século XIX que a mecanização da produção se torna mais difundida. Esta é produto do desenvolvimento de técnicas de produção, extraídas dos conhecimentos dos próprios trabalhadores associado ao desenvolvimento científico aplicado aos processos produtivo (PINTO, 2010).

O desenvolvimento da indústria capitalista é marcado por um progressivo controle e apropriação de técnicas de produção antes possuídas pelos produtores diretos. Surge, então, a ampliação das atividades de administração da produção, "pois a automação, além de incorporar gradualmente o conhecimento técnico dos trabalhadores, intervinha diretamente no ritmo e na intensidade das atividades por eles realizadas" (PINTO, 2010, p. 21). A fábrica, além de unidade produtiva, se transforma em objeto de estudos e desenvolvimento de métodos de organização da produção e espaço de crescente racionalização de todas as esferas, desde a esfera produtiva direta até a administração (PINTO, 2010).

Esse desenvolvimento terá sua maior expressão histórica na "administração científica" de Frederick Winslow Taylor, vulgarmente conhecida como *taylorismo*. O

taylorismo representa a radicalização da extração de saberes e técnicas de produção dos trabalhadores. Um dos princípios da administração científica é justamente a apropriação desses saberes pelo corpo administrativo da empresa para que ela, após a sistematização "racional", prescreva a intensidade, duração e ritmo de trabalho, os movimentos necessários a sua execução. Outro de seus princípios é a limitação máxima de atividades, sua padronização "tendo em vista a redução da quantidade de operações desnecessárias, do tempo de execução das demais, dos gastos de energia física e mental dos trabalhadores, da ociosidade dos equipamentos, dos intervalos entre uma operação e outra, entre outros objetivos" (PINTO, 2010, p. 31).

Portanto, na organização taylorista do trabalho, que se tornou predominante com o desenvolvimento industrial no fim do século XIX e começo do XX, não se exige do agente nada além do necessário a sua respectiva função parcelada. Porém, a intensidade e velocidade do ritmo de trabalho são impostas pela administração segundo a padronização após verificação científica dos movimentos corporais. Assim,

> a definição explícita e formalmente rígida do limite das funções reduziu sensivelmente a exigência de aprendizagem dos trabalhadores para cumpri-las. O resultado, evidentemente, é a possibilidade de empregar pessoas cujo conhecimento técnico e experiência não ultrapassem as exigências dos postos a serem ocupados e que, ademais, possam ser treinadas num espaço de tempo muito menor que o requerido anteriormente. Deverão os trabalhadores cumprir tarefas diárias num tempo previamente determinado pela empresa, ficando a cargo desta última a definição, portanto, de todos os detalhes e, no caso de falhas, de sua rápida substituição, pois suas qualificações são predefinidas e estáticas (PINTO, 2010, p. 32).

Em tal contexto, o imaginário de um trabalhador disciplinado e adaptado à realização rotineira de tarefas prescritas por outrem, que foi aqui definido como a primeira forma de imaginário sobre o trabalhador ideal no nascimento das fábricas capitalistas, está, obviamente, subsumido ao imaginário que se entrevê como o exigido para a fábrica taylorista. Nesta, tem-se a continuidade de tal imaginário, mas a crescente divisão de tarefas e automação da produção impostas pela organização científica do trabalho faz com que ao primeiro se associe o imaginário de um trabalhador *adestrado*, capaz de realizar poucas tarefas, movimentos limitados em tempos limitados. Pode-se dizer, também, que aí se inclui o imaginário de um trabalhador que não é nada além de um *agente passivo* das tarefas e objetivos prescritos pela administração. É, sobretudo, uma pessoa adaptável à crescente racionalização e redução das tarefas do trabalho.

A organização taylorista do trabalho adquirirá novo significado com o advento da produção em massa, desenvolvida por Henry Ford. O que se conhece como taylorismo-fordismo também trará uma ampliação do significado da força de trabalho em todos os âmbitos, dentro e fora da empresa, dando origem a um imaginário de trabalhador ideal de um novo tipo.

Pinto (2010) afirma que Ford não "inventou" um novo modo de organização do trabalho. Ele simplesmente inovou ao introduzir um sistema de transferência do objeto de trabalho. Extinguiu a necessidade de pessoas realizando as tarefas de transferência entre uma etapa e outra na montagem do veículo, com a introdução de um mecanismo linear automático e dispôs os trabalhadores ao longo dessa linha. Ford manteve os princípios do taylorismo de simplificação e especialização de tarefas. Portanto, na fábrica de Ford os trabalhadores continuaram realizando tarefas parciais, movimentos limitados, para os quais se exigia pouca qualificação. Agora, porém, exige-se uma maior capacidade adaptativa ao ritmo imposto pelo sistema automático de transferência do objeto de trabalho. Claro está que, nesse processo, as condições de trabalho são alçadas a um novo nível não só no que se refere à produtividade do trabalho, mas, sobretudo, à degradação física e psicológica dos trabalhadores, de um completo automatismo destes, trabalhando como máquinas (PINTO, 2010).

O imaginário do trabalhador que se constrói no taylorismo-fordismo é essencialmente derivado de necessidades práticas que se colocam da perspectiva da manutenção do controle social e continuidade da produção. Os graus de exploração da linha de produção da fábrica taylorista-fordista são elevadíssimos. Por exemplo, para evitar tempos ociosos, o trabalhador eficiente que ganhasse tempo na sua tarefa, era obrigado a preenchê-lo, obrigando aquele que estava no seu limite a suportar uma sobrecarga de trabalho (PINTO, 2010). Assim, portanto, considerando as características até aqui expostas do sistema taylorista-fordista, pode-se dizer, em primeiro lugar, que, além de todas as características dos precedentes, nele exige-se um trabalhador que não é nada além de um apêndice máquina – ou seja, da linha de montagem. Mais que na organização proposta por Taylor, na de Ford o trabalhador não deve ser apenas desqualificado e especializado em poucos movimentos, mas altamente eficiente no que diz respeito ao desempenho de outras atividades, preenchendo seu tempo livre para evitar tempos ociosos.

Outro aspecto importante a se ressaltar no imaginário capitalista sobre o trabalhador sob o taylorismo-fordismo é ênfase dada à moral, aos bons costumes, à família e à vigilância sobre a própria vida sexual e psicológica do operário. Cresce, por exemplo, a valorização da

imagem um *operário puritano*. Gramsci, entre os anos 1920 e 1930 já observava o crescente interesse dos industriais (especialmente Ford) sobre as relações sexuais de seus operários, pela organização de suas famílias etc. (GRAMSCI, 2011). A racionalização da vida sexual, familiar e psicológica era necessária na luta contra o *turnover*, o absenteísmo e a desmotivação dos trabalhadores causados pelas condições de trabalho. É conhecida estratégia desenvolvida por Ford, quando ele criou um departamento destinado exclusivamente ao acompanhamento periódico dos hábitos de vida dos trabalhadores. Seus assistentes sociais e psicólogos incentivavam hábitos como: fidelidade conjugal, apego à religião, ao trabalho, rejeição à vida boêmia, etc. (PINTO, 2005).

Com a crise da forma de acumulação taylorista-fordista e sua substituição pela organização toyotista, as mesmas exigências de criação de uma imagem de trabalhador ideal serão postas (GOUNET, 1999; PINTO, 2005; ANTUNES, 2005; BOLTANSKI & CHIAPELLO, 2009). Embora as inovações organizacionais conhecidas como "modelo japonês" tenham sido introduzidas primeiramente no Japão, na metade do século XX, elas se tornaram dominantes em outros países após as crises de acumulação dos anos 1970. A partir do momento em que as empresas precisaram diminuir custos de produção, as inovações toyotistas se apresentaram como a solução adequada. Isso não é tudo. A organização toyotista, também conhecida como empresa flexível, se colocou como promessa de satisfação, de realização pessoal dos trabalhadores insatisfeitos com o trabalho maquinal, monótono da empresa fordista (BOLTANSKI & CHIAPELLO, 2009; FARIA & MENEGHETTI, 2007).

De maneira bastante resumida, a organização flexível do trabalho pode ser basicamente caracterizada

> pela redução do trabalho vivo e a ampliação do trabalho morto, pela substituição crescente de parcelas de trabalhadores manuais pelo maquinário tecnocientífico, pela ampliação da exploração da dimensão subjetiva do trabalho, pela sua dimensão intelectual no interior das plantas produtivas, além de pela ampliação generalizada dos novos trabalhadores precarizados e terceirizados da 'era da empresa enxuta'(ANTUNES, 2005, p. 50)

De fato, a empresa enxuta investe em uma organização mais horizontalizada, isto é, eliminando grandes parcelas de trabalhadores entes encarregados unicamente de exercer o controle sobre outros trabalhadores. Nesse processo, o controle é exercido pelos próprios trabalhadores entre si e, individualmente, cada um sobre si mesmo (ANTUNES, 2005). Além

disso, ainda no que concerne ao controle do processo de trabalho, pode-se falar em sequestro da subjetividade. Como observa Faria (2011, p. 53)

> o investimento sobre o indivíduo, neste sentido, passa a ser mais intenso quanto sofisticados os processo de trabalho e os correspondentes mecanismos de controle, pois a empresa espera sequestrar sua subjetividade, não apenas porque pretende estabelecer uma relação mais afetiva e cooperativa, mas igualmente porque pretende desmobilizar as ações coletivas" (FARIA, 2011, p. 53)

Como se pode ver, a representação de trabalhador ideal se delineia em torno do indivíduo. A ênfase passa a ser posta na mobilização cada vez mais intensa das subjetividades com vistas à adesão a processos de trabalho cada vez mais intensificados e precarizados (ANTUNES, 2005). A esse respeito, Boltanski & Chiapello (2009) demonstram que o discurso de gestão empresarial, principalmente a partir dos anos 1990, procura "trazer a família para dentro da empresa", isto é, fazer como que a organização seja vista como uma grande família, permeada de afeto, entrega apaixonada aos fins e objetivos de competitividade empresarial. O que se tem como trabalhador ideal, portanto, é a pessoa que canalize todas as suas capacidades para a empresa, inclusive as mais pessoais; não só as competências técnicas, mas também criatividade, senso de amizade, emotividade, etc. (BOLTANSKI e CHIAPPELO, 2009).

Imaginário do trabalhador ideal: resultados preliminares

A investigação tem se baseado em dados qualitativos e a fonte é documental. A coleta dos dados tem se realizado através da leitura dos documentos e da seleção das cadeias discursivas que contenham o tema de interesse: elementos textuais que se remetem às características desejáveis, do ponto de vista industrial, em uma força de trabalho adequada. . Conforme Bardin (2011),

> o tema é a unidade de significação que se liberta de um texto analisado segundo critérios relativos à teoria que serve de guia à leitura. O texto pode ser recortado em ideias constituintes, em enunciados e em proposições de significações isoláveis.

Os textos que contém as unidades de significação correspondentes aos objetivos analíticos escolhidos (BARDIN, 2011), ou seja, que se relacionem à caracterização do trabalhador são os dados de pesquisa que constituem o objeto de análise e compõem o

imaginário de trabalhador ideal. Na Tabela 1 encontram-se as referidas características e seus correspondentes imaginários.

Características	Imaginário	Referência
Instrumentais	Qualificação e capacidade de uso de tecnologias produtivas; altamente produtivo; eficiente; criativo; inovador.	CARREIRA. **Indústria em Revista.** Paraná, nº 3, p. 34-35, Jul-Set 2014; ENTREVISTA, Indústria em Revista. Paraná, nº 4, p. 7-11, Out-Dez 2014; CAPA. Indústria em Revista. Paraná, nº 4, p. 12-17, Out-Dez 2014; EDUCAÇÃO PROFISSIONAL. Indústria em Revista. Paraná, nº 4, p. 23-25, Out-Dez 2014; OPINIÃO. **Indústria em Revista.** Paraná, nº5, p. 6, Jan-Mar 2015; EDUCAÇÃO. **Indústria em Revista.** Paraná, nº5, p. 40-41, Jan-Mar 2015; QUALIDADE DE VIDA, **Indústria em Revista.** Paraná, nº5, p. 60-63, Jan-Mar 2015; EDUCAÇÃO. **Indústria em Revista**. Paraná, nº5, p. 40-10, Jan-Mar 2015; EDUCAÇÃO PROFISSIONAL. **Indústria em Revista.** Paraná, nº5, p. 33-35, Jan-Mar 2015.
Comportamentais	Busca constante por aprendizado e desenvolvimento; responsável pela manutenção da própria saúde, física e psíquica; empreendedor; que 'pensa como dono do negócio; despreocupado com a regulamentação legal das relações de trabalho; 'remunerável' com bens simbólicos; motivação, comprometimento engajamento.	CARREIRA. **Indústria em Revista.** Paraná, nº 3, p. 34-35 Jul-Set 2014; ENTREVISTA, **Indústria em Revista**. Paraná, nº 4, p. 7-11, Out-Dez 2014; CAPA. **Indústria em Revista.** Paraná, nº 4, p. 12-17, Out-Dez 2014; RECURSOS HUMANOS. **Indústria em Revista.** Paraná, nº 4, p. 44-45, Out-Dez 2014; QUALIDADE DE VIDA. **Indústria em Revista. Paraná,** nº 4, p. 56-59, Out-Dez 2014; OPINIÃO. **Indústria em Revista**. Paraná, nº5, p. 6, Jan-Mar 2015; EDUCAÇÃO. **Indústria em Revista.** Paraná, nº5, p. 40-41, Jan-Mar 2015; QUALIDADE DE VIDA, Indústria em Revista. Paraná, nº5, p. 60-63, Jan-Mar 2015; OPINIÃO. **Indústria em Revista.** Paraná, nº 6, p. 8-9, Abr-Jun, 2015.
Grupais	Responsável pela formação de um ambiente de trabalho agradável; trabalho em equipe e em articulação com as hierarquias.	CARREIRA. **Indústria em Revista.** Paraná, nº 3, p. 34-35, Jul-Set 2014.; QUALIDADE DE VIDA. Indústria em Revista. Paraná, nº 4, Out-Dez 201; OPINIÃO. **Indústria em Revista**. Paraná, nº5, p. 6, Jan-Mar 2015.
Sociais	Atenção à sustentabilidade ambiental; mantém relações sociais "saudáveis".	EDUCAÇÃO PROFISSIONAL. **Indústria em Revista.** Paraná, nº 3, Jul-Set 2014; QUALIDADE DE VIDA. Indústria em Revista. Paraná, nº5, p. 60-63, Jan-Mar 2015.

Tabela 1 – Características e correspondente *imaginário de trabalhador ideal* de *Indúsria em Revista*

Considerações finais

Os dados levantados até o momento permitem uma breve análise acerca do imaginário de trabalhador adequado, da perspectiva empresarial, veiculado em *Indústria em Revista*. Através da leitura de suas páginas, verifica-se que nelas estão explícitas as principais características que criam a imagem de um trabalhador adequado à indústria, conforme se vê na Tabela 1. Cada característica evoca uma série de imagens. Embora as características principais tenham sido expostas separadamente, com seus imaginários também separados, observa-se que todas elas compõem um imaginário maior, que é o de um trabalhador altamente produtivo.

Para que ele se torne uma força de trabalho adequada, portanto, é necessário que ele tenha qualificações técnicas. Neste aspecto inclui-se escolaridade e conhecimentos sobre tecnologias produtivas. Exige-se também que ele demonstre comportamentos compatíveis com os pressupostos da eficiência, a exemplo da capacidade de iniciativa, de inovação, criatividade, visão de "dono do negócio", etc. É preciso, ainda, que ele se responsabilize pela manutenção de sua sanidade física e mental, que ele possua bons hábitos fora do trabalho, que construa vínculos sociais saudáveis e assim por diante.

Com base no que foi exposto, é lícito dizer que a referida revista é responsável pela formação, reprodução e disseminação desse imaginário entre empresários e os próprios trabalhadores. Dejours (2001) observa o papel da mídia interna das empresas na disseminação dos valores da organização por toda a sua estrutura. O referido autor sustenta que os discursos desses meios de comunicação interna "preconizam o rigoroso ajustamento da produção e da organização do trabalho às exigências do mercado e da clientela, devendo, além disso, atestar a satisfação e a felicidade dos empregados que trabalham na empresa" (DEJOURS, 2001, p. 65).

No entanto, é preciso observar a contraditoriedade subjacente a esses discursos. Dejours (2001) destaca que estes últimos reproduzem uma visão simplista, falaciosa e dissimuladora das reais relações de trabalho. Sob uma retórica de valorização e preocupação da organização com a satisfação do trabalhador, ocultam-se os verdadeiros interesses padronizados pelo discurso gerencial. No caso concreto verificado em *Indústria em Revista*, esses discursos se constroem com argumentos que propugnam, por exemplo, o incentivo a programas de saúde do trabalhador, de promoção da qualidade de vida, de educação, etc. Contudo, observa-se que tais discursos são "utilizados para promover os chamados novos métodos de gestão, as reformas gerenciais, as reformas estruturais, os novos métodos de administração dos recursos humanos etc." (DEJOURS, 2001, p. 68) que passam a demandar do indivíduo, cada vez mais e em diversas instâncias da sua vida, seu envolvimento e comprometimento com a empresa em que trabalha. Assim, ele persegue como se fossem seus os objetivos da organização.

Os resultados preliminares aqui apresentados corroboram com as análises de Faria (211). Observa-se, portanto, que ainda que a ideologia empresarial procure criar uma imagem de si como promotora de desenvolvimento humano, social, etc., produzir a imagem de organização capitalista preocupada com o bem-estar dos indivíduos, produzir um ideário de harmonia e comunhão de interesses. No entanto, seu verdadeiro objetivo é aumentar a

produtividade do trabalho e a competitividade da empresa, além de desenvolver métodos de controle cada vez mais eficazes. O resultado prático de todo esse processo não poderia ser outro senão a dissimulação das relações de exploração e dominação do poder da classe representante do capital sobre a classe trabalhadora.

Referências Bibliográficas

ANTUNES, Ricardo Luis Coltro. **O caracol e sua concha**: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo, SP: Boitempo, 2005.

BOLTANSKI, Luc & CHIAPELLO, Eve. **O novo espírito do capitalismo.** São Paulo, SP: Martins Fontes, 2009.

CASTORIADIS, Cornelius. **A instituição imaginária da sociedade.** Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1982.

COZERO, Paula Talita. A **astúcia empresarial e a falácia da neutralidade:** construções ideológicas da gestão de empresas sobre o direito do trabalho. 2014. 148 f. Dissertação (Mestrado em Direito), Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2014.

DECCA, Edgar Salvadori de. **O nascimento das fábricas.** São Paulo: Brasiliense, 1982.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social.** 4ª ed., Rio de Janeiro, Editora FGV, 2001.

FARIA, J. H. **Economia política do poder:** as práticas de controle nas organizações. Curitiba, PR: Juruá, 2001.

FARIA, José Henrique de; MENEGHETTI, Francis Kanashiro. Imaginário e poder: a dinâmica dos grupos ligados a uma organização de futebol. Revista **Eletrônica de Gestão Organizacional**. v. 4, n. 3, nov./dez. 2006

FARIA, José Henrique e MENEGHETTI, Francis Kanashiro. O sequestro da subjetividade. In: FARIA, José Henrique de. **Análise Crítica das Teorias e Práticas Organizacionais.** São Paulo: Editora Atlas, 2007.

GOUNET, Thomas. **Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel.** São Paulo: Boitempo, 1999.

GRAMSCI, Antonio. **O leitor de Gramsci:** escritos escolhidos 1916-1935. Carlos Nelson Coutinho (Org.). Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2011.

GURGEL, Claudio. **A gerência do pensamento:** gestão contemporânea e consciência neoliberal. São Paulo, Cortez, 2003.

MÉSZÁROS, István**. O poder da ideologia.** São Paulo2004: Boitempo, 2004.

MARX, Karl & ENGELS, Friedrich. **A ideologia alemã:** crítica da mais recente filosofia alemã em seus representantes Feuerbach, B. Bauer e Stirner, e do socialismo alemão em seus diferentes profetas (1845 – 1846). São Paulo: Boitempo, 2007.

PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século 20:** taylorismo, fordismo e toyotismo. 2ª ed. São Paulo: Expressão Popular, 2010.

THOMPSON, Edward Palmer. **Costumes em comum:** estudos sobre a cultura tradicional popular. São Paulo: Companhia das Letras, 1998.