

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICAS PÚBLICAS
MESTRADO EM POLÍTICAS PÚBLICAS

NÚBIA MARIA DIAS DA CUNHA

**O TRABALHO VOLUNTÁRIO E A RESPONSABILIDADE SOCIAL
EMPRESARIAL:**

a expropriação do tempo livre como uma estratégia
de envolvimento cooptado do trabalhador

SÃO LUÍS
2007

NÚBIA MARIA DIAS DA CUNHA

**O TRABALHO VOLUNTÁRIO E A RESPONSABILIDADE SOCIAL
EMPRESARIAL:**

a expropriação do tempo livre como uma estratégia
de envolvimento cooptado do trabalhador

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas (PPGPP), Centro de Ciências Sociais (CCSO), Universidade Federal do Maranhão (UFMA) – como requisito para obtenção do grau de Mestre.

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Marina Maciel Abreu

São Luís

2007

Cunha, Núbia Maria Dias da.

O trabalho voluntário e a responsabilidade social empresarial: a expropriação do tempo livre como uma estratégia de envolvimento cooptado do trabalhador / Núbia Maria Dias da Cunha. – São Luís, 2007.

172 f.

Orientadora: Marina Maciel Abreu.

Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Maranhão, Mestrado em Políticas Públicas, 2007.

1. Trabalho voluntário. 2. Responsabilidade social empresarial. I. Abreu, Marina Maciel. II. Título.

CDU 331:65

NÚBIA MARIA DIAS DA CUNHA

**O TRABALHO VOLUNTÁRIO E A RESPONSABILIDADE SOCIAL
EMPRESARIAL:**

a expropriação do tempo livre como uma estratégia
de envolvimento cooptado do trabalhador

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas (PPGPP), Centro de Ciências Sociais (CCSO), Universidade Federal do Maranhão (UFMA) – como requisito para obtenção do grau de Mestre.

Aprovada em: / /

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Dr^a. Marina Maciel Abreu

Universidade Federal do Maranhão

Orientadora

Prof^a. Dr^a. Josefa Batista Lopes

Universidade Federal do Maranhão

Examinadora

Prof^a. Dr^a. Adelaide Ferreira Coutinho

Universidade Federal do Maranhão

Examinadora

Aos meus pais, Joana Angélica e Agápto
Cardoso;
Às minhas irmãs, Joanne e Luana;
Com amor, carinho e gratidão.

AGRADECIMENTOS

A Deus, o criador e condutor de nossas vidas, pelas oportunidades e momentos que me propicia cotidianamente. Força, proteção, resistência e amor permanente para nunca deixar desanimar e desistir.

Aos meus pais, Agápto Cardoso e Joana Angélica, alimento do meu viver, fonte constante de inspiração e aconchego, pelo amor, atenção, carinho com que me tratam, pelo grande esforço e investimento empreendido durante toda a minha vida e constante estímulo nos estudos como caminho para o sucesso.

Às minhas irmãs, Joanne e Luana, alegrias do meu cotidiano que proporcionam um colorido especial no meu dia a dia. Profundos elos de amor e estima, com quem divido momentos e felicidades. Companheiras de todas as horas e estímulos ao meu crescimento. Forças indispensáveis que conferem grandes subsídios e valiosa colaboração no enfrentamento dos desafios.

A Walter Júnior, companhia maravilhosa, solidária e mimosa de longos anos, com o qual comungo felicidade, momentos, desafios, esperanças. Alimento de minhas forças para permanecer firme na concretização dos projetos de vida. Fonte de estímulo ao ingressamento no curso de Mestrado e motivação na extensa trajetória percorrida com eloqüentes vitórias e aprendizagens.

A Marina Maciel Abreu, incentivadora do meu desenvolvimento intelectual, motivação na minha trajetória que com seu compromisso e inquietante estímulo ao debate, à interlocução enriquecedora, possibilitou profundos avanços na minha vida acadêmica. Presença efetiva e instigante que açula a vislumbrar novos conhecimentos e horizontes que tornam a pesquisa algo grandioso e apaixonante. Pessoa a quem devo o eterno agradecimento por todo investimento realizado durante esses anos e credibilidade depositada em meus potenciais e nos meus trabalhos.

A Josefa Batista Lopes, pelas preciosas orientações e oportunidade da interlocução intelectual iniciada com relevantes debates que marcam a importante estrada do Curso de Serviço Social e que reuniam as amigas Graciane Santos, Giselly Pereira, Patrícia Rosa, Yandjara Avelar, Elyzandra Helena e demais companheiras.

A Adelaide Coutinho, pela receptividade, análise aprimorada da temática de estudo, cujas substantivas sugestões impulsionam a adensar minhas reflexões e buscar novos conhecimentos e descobertas acerca do objeto.

A Marco Antônio, meu grande amigo, que com sua pureza, ternura e generosidade floresceu o curso de Mestrado. A qualidade de suas contribuições e sugestões me incentivou, mormente, a enfrentar os desafios do debate teórico e a continuar perseverante no desenvolvimento do trabalho dissertativo.

A Graciane Santos e Giselly Rodrigues, laços de amizade e companheirismo adornados pelas emoções, desafios e lutas que alavancaram minhas forças e desejo de prosseguir na caminhada. Pessoas que integram o meu crescimento pessoal e profissional e com as quais vivenciei experiências maravilhosas que jamais deixarão de ser lembradas.

A Flávia Karine, elo de amizade, respeito e consideração, presente no percurso de minha vida desde a prazerosa caminhada no Centro de Educação Tecnológica do Maranhão. Pessoa solidária e portadora de uma personalidade inestimável que promoveu um apoio muito importante nessa trajetória enfeitada por brincadeiras, alegria e diálogos.

A Marlene Torreão, com a qual partilhei os primeiros e relevantes passos na pesquisa científica, comungando novas descobertas. Sua postura sempre instigante me proporcionou um amadurecimento intelectual e inspiração para lutar pelos meus projetos acadêmicos.

A Leila Gonçalves, que com sua generosidade e auto estima, constituiu fator essencial para eu não desistir. Serei eternamente grata pela forte acolhida responsável pela mudança do rumo de minha história.

A Selma Oliveira, com quem vivenciei as desafiadoras etapas do curso de Mestrado. Os diálogos, o desabafo e a força conferida foram de extrema importância para o desenvolvimento do projeto dissertativo.

A Itamilson Sousa, ser maravilhoso que ascendeu no meu caminho vislumbrando novos horizontes e abrindo trilhas que me possibilitaram apreender elementos necessários para a condução dessa obra.

A Rosenilton Marques, pelo grandioso apoio e atenção que consubstanciam fator de estímulo e ânimo para permanecer em busca dos ideais e realização dos meus sonhos.

A Marco Antônio, Ulisses Terto, Frederico Burnet, Selma Oliveira, João Maciel, Ellen Pantoja, Cristiana Lima, Anne Gabriela, Hayleno Haissoé, Marcos Porto, Izabel Lacerda, Wilson Barros e Ricardo Ottoni, pessoas que tive a imensa oportunidade de conviver nessa inesquecível e apaixonante trajetória do curso de Mestrado em Políticas Públicas. Por todos os momentos, meu muito obrigada.

Ao Programa de Pós - Graduação em Políticas Públicas da Universidade Federal do Maranhão, pelo investimento realizado em minha pesquisa, condição fundante para minha ascensão intelectual. Meu agradecimento pelo privilégio de ter adentrado num espaço estimulador do crescimento acadêmico-intelectual e pela vivência com protagonistas desse país comprometidos com o debate crítico.

Ao CNPQ, órgão compromissado, atuante em seus esforços na formação de pesquisadores que sempre forneceu subsídios financeiros para a realização de meus estudos temáticos.

A todos, que me apoiaram com estímulos afetivos e que participaram desse processo, obrigada.

As soluções parciais não serão capazes de prestar sequer a mais superficial atenção aos sofrimentos humanos, até porque é a primeira vez na história que a dinâmica e, em suas implicações finais, dinamicamente destrutivas – do controle social metabólico auto-expansivo do sistema expele, brutalmente se necessário, uma maioria esmagadora de seres humanos do processo de trabalho. Esse é o sentido profundamente perturbador da globalização.

István Meszáros

RESUMO

Analisa-se o trabalho voluntário e a responsabilidade social empresarial. Destaca-se a responsabilidade social na base do movimento da reestruturação capitalista, enquanto uma estratégia na formação da atual relação entre capital e trabalho, em que o trabalho voluntário constitui um recurso para a captura da subjetividade operária, mediante intensificação da cooperação do trabalhador com a empresa. Enfoca-se a expropriação do tempo livre pelo capital como forma de engajamento do funcionário nas experiências de responsabilidade social e como estratégia de envolvimento cooptado do trabalhador às demandas da atual racionalidade produtiva. Aprofunda-se a análise dessa tendência, a partir de indicações empíricas das iniciativas de trabalho voluntário que vêm sendo implantadas pelo Consórcio de Alumínio do Estado do Maranhão nas malhas da sua política de responsabilidade social. Analisa-se as modalidades de expropriação do tempo livre conduzida pela companhia que usa o trabalho voluntário como mecanismo de ampliação da exploração e controle sobre a força de trabalho e na captura do consentimento operário ao atual padrão de produção e de trabalho.

Palavras-Chave: Responsabilidade Social Empresarial, Trabalho Voluntário, Tempo Livre.

ABSTRACT

It analyzes the voluntary work and the enterprise company social responsibility. It distinguishes the social responsibility in the basis of the capitalist reorganization movement, while being a strategy for the formation of the current relationship between capital and work, in which the voluntary work constitutes a resource for the capture of the laboring subjectivity, through the intensification of the cooperation of the worker with the company. This work focuses on the expropriation of free time by the capital as form of enrollment of the employee in the experiences of social responsibility and also as an involvement strategy to co-opt the worker to the demands of the actual productive rationality. The analysis of this tendency is accurately deepened in this researching paper based on empirical indications of the initiatives of voluntary work that have been implanted for the Aluminum Trust of the State of the Maranhão in the meshes of its politics of social responsibility. Yet, it analyzes the modalities of expropriation of free time conducted by the company that uses the voluntary work as an amplifying mechanism to the exploration and control of the work force and in the capture of the laboring assent to the current standard of production and work.

Keywords: Enterprise Company, Voluntary Work, Free Time.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

- FIGURA 1 – Investimento Social do Instituto de Cidadania Empresarial do Maranhão
- QUADRO 1 – Projetos Sociais direcionados aos funcionários e familiares
- QUADRO 2 – Projetos de investimento no meio ambiente
- QUADRO 3 – Iniciativa destinada à comunidade
- QUADRO 4 – Projetos sociais apoiados pela Alumar
- QUADRO 5 – Programas de trabalho voluntário
- QUADRO 6 – Áreas da empresa em que os coordenadores da Equipe Líder de Relações Comunitárias encontram-se lotados
- QUADRO 7 – Experiências de trabalho voluntário
- QUADRO 8 – Áreas da Alumar envolvidas na Ação Comunitária
- FIGURA 2 – Fluxograma referente ao processo de organização da Ação Comunitária
- QUADRO 9 – Instituições Sociais envolvidas nas Ações Comunitárias, com as respectivas atividades desenvolvidas e o período de trabalho
- FIGURA 3 – Trabalho de calçamento da Escola Comunitária Zenira Fiquene, localizada no Bairro Janaína, em uma ação comunitária organizada pelos funcionários da área Redução, em 2006
- FIGURA 4 – Trabalho de restauração de cadeiras e mesas da Escola Comunitária Zenira Fiquene
- QUADRO 10 – Número de funcionários no Complexo Alumar envolvidos no Programa BRAVO, com o respectivo ano e quantidade de instituições abrangidas no trabalho voluntário
- FIGURA 5 – Número de funcionários vinculados às outras unidades/localidades da ALCOA no Brasil e em outros países da América Latina envolvidos no Programa BRAVO
- QUADRO 11 – Experiências do ACTION e as ações desenvolvidas

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABRINq	– Associação Brasileira de Fabricantes de Brinquedos
ABS	– Alcoa Business System
AEC	– Ação Empresarial pela Cidadania
ALBRÁS	– Alumínio Brasileira S.A.
ALCOMINAS	– Companhia Mineira de Alumínio
ALUMAR	– Consórcio de Alumínio do Estado do Maranhão
ASSACRE	– Associação de Comunidades do Interior da Ilha
BM	– Banco Mundial
BIRD	– Banco Interamericano de Desenvolvimento
CAEMA	– Companhia de Águas e Esgotos do Maranhão
CCQ's	– Círculos de Controle da Qualidade
CDI	– Companhia de Distritos Industriais do Maranhão
CEI-COC	– Centro de Educação Internacional
CEPEC	– Centro de Educação Profissional do Coroadinho
CEUMA	– Centro Universitário do Maranhão
CMAD	– Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento
DRC	– Departamento de Relações Comunitárias
ELREC	– Equipe Líder de Relações Comunitárias
EPI's	– Equipamentos de Proteção Individual
FGV	– Fundação Getúlio Vargas
FICAS	– Fundo Internacional Sócio-Ambiental
FIDES	– Fundação Instituto de Desenvolvimento Empresarial e Social
FETAEMA	– Federação dos Trabalhadores e Trabalhadoras da Agricultura do Estado do Maranhão
FMI	– Fundo Monetário Internacional
GIFE	– Grupo de Institutos, Fundações e Empresas
ICE/MA	– Instituto de Cidadania Empresarial do Maranhão
ICE/SP	– Instituto de Cidadania Empresarial de São Paulo
ICM	– Imposto sobre Operações Relativas à Circulação de Mercadorias
IDH	– Índice de Desenvolvimento Humano

IPEA	– Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
ISER	– Instituto Superior de Estudos da Religião
LBA	– Legião Brasileira da Assistência
LIP	– Programa Liderazo em Filantropia em las Américas
MCE	– Movimento de Cidadania Empresarial
NACC	– Nippon Amazon Aluminim CO Ltda
OIT	– Organização Internacional do Trabalho
ONG's	– Organizações Não-Governamentais
ONU	– Organização das Nações Unidas
OSPNEs	– Organizações Públicas Não-Estatais
PAE	– Parte Administrativa da Empresa
PARE	– Programa de Apoio e Recuperação do Empregado
PNBE	– Pensamento Nacional das Bases Empresariais
PROF	– Programa de Reorganização do Orçamento Familiar
PQT's	– Programas de Qualidade Total
QVT	– Qualidade de Vida no Trabalho
SEBRAE	– Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SEMED	– Secretaria Municipal de Educação
SEPLAN	– Secretaria de Planejamento do Maranhão
SESC	– Serviço Social do Comércio
SESI	– Serviço Social da Indústria
TPM	– Manutenção Total de Qualidade
VOS	– Voluntariado de Obras Sociais
UNESCO	– Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	15
2	RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL NA ATUAL REESTRUTURAÇÃO CAPITALISTA: o trabalho voluntário como uma estratégia	28
2.1	Aspectos teórico-conceituais acerca da responsabilidade social empresarial	28
2.2	O trabalho voluntário e o “tempo livre” a serviço dos interesses do capital	54
3	O TRABALHO VOLUNTÁRIO E A RESPONSABILIDADE SOCIAL NO CONSÓRCIO DE ALUMÍNIO DO MARANHÃO	80
3.1	A política de Responsabilidade Social na Alumar e a contribuição da empresa na expansão do movimento da ação “solidária” privada no Estado	80
3.2	O trabalho voluntário e as formas de expropriação do tempo livre do trabalhador	108
4	CONSIDERAÇÕES FINAIS	134
5	REFERÊNCIAS	139
	APÊNDICES	148
	ANEXOS	153

1 INTRODUÇÃO

O tema do presente estudo é o Trabalho Voluntário e a Responsabilidade Social Empresarial, destacando a expropriação do tempo livre pelo capital como uma estratégia de envolvimento cooptado do trabalhador no desenvolvimento das experiências filantrópicas, imbricado à exigência capitalista da formação de um novo trabalhador adequado ao atual padrão de produção e de trabalho.

O interesse pelo objeto em evidência emergiu a partir dos estudos desenvolvidos sobre a temática Filantropia Empresarial no Maranhão, iniciados com a minha experiência de Iniciação Científica¹. A pesquisa apontou a necessidade de aprofundamento acerca do trabalho voluntário e da responsabilidade social empresarial.

Parte-se do entendimento de que a filantropia constitui uma das iniciativas históricas empreendidas pela classe dominante no atendimento às necessidades sociais das massas empobrecidas e no controle sobre o segmento subalterno.

A inquietação do empresariado na fomentação de ações filantrópicas não configura algo recente na história da humanidade. Castel (1999) demonstra que no século XVIII já havia a intervenção privada dos homens ricos na questão social, os quais apareciam como os “abastados” figurados pelos nobres, industriais, banqueiros, etc, que desenvolviam ações sociais visando o controle da pobreza e o retorno financeiro aos seus negócios.

Na atualidade, a discussão sobre a filantropia e o trabalho voluntário “vem sendo realçado desde os países centrais, face à incapacidade do sistema capitalista de conter suas próprias contradições” (ABREU, 2001, p.1). O debate em relação a tais práticas ganha centralidade nos marcos da política neoliberal, em que as mesmas são reatualizadas como modalidades de atendimento social em face ao agravamento da questão social em que o aumento da pobreza constitui uma expressão.

¹ A pesquisa foi desenvolvida no período de agosto/2001 a agosto/2003, vinculada ao Grupo de Estudos, Pesquisa e Debate em Serviço Social e Movimento Social no âmbito do Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas e do Departamento de Serviço Social da UFMA. Integrei a equipe de pesquisadores como bolsista de iniciação científica, com o apoio financeiro do PIBIC/CNPq, com enfoque no estudo sobre a **Reatualização da Filantropia Empresarial no enfrentamento da questão social no Maranhão**, vinculado ao projeto de pesquisa: **Processos de Organização da Cultura e a Inserção da Prática do Assistente Social: a questão da solidariedade na base das relações pedagógicas**, sob a coordenação da Prof^a. Marina Maciel Abreu.

Tal agravamento recrudescer em decorrência da ampla reestruturação do capital adotada em resposta à sua crise estrutural² ocorrida em escala planetária, nas últimas décadas do século XX, sobretudo a partir do início dos anos 70. Nos dizeres de Antunes (1999, p.31),

Como resposta à sua própria crise, iniciou-se um processo de reorganização do capital e de seu sistema ideológico e político de dominação, cujos contornos mais evidentes foram o advento do neoliberalismo, com a privatização do Estado, a desregulamentação dos direitos do trabalho e a desmontagem do setor produtivo estatal, da qual a era Thatcher-Reagan foi expressão mais forte; a isso se seguiu também um intenso processo de reestruturação da produção e do trabalho, com vistas a dotar o capital do instrumento necessário para tentar repor os patamares de expansão anteriores.

Com isso, observa-se nos anos 80, a emergência de um novo padrão produtivo, tecnológico e organizacional iniciado nos países centrais e desencadeado em todo o mundo. O novo padrão tem sua base material no processo de reestruturação do capital, mediante adoção de ajustes macroeconômicos, em que se sobressaem estratégias regulacionistas sob a orientação dos postulados neoliberais que impulsionam a implantação de reformas do Estado; ao lado do desenvolvimento de inovações tecno-organizacionais dos processos de produção e trabalho, cuja maior expressão é a experiência toyotista.

O toyotismo consubstancia-se nos atuais padrões de gestão da produção e da força de trabalho, tais como o just in time/kanban, os Círculos de Controle da Qualidade (CCQ's), os programas de Qualidade Total, a automação/auto ativação, etc. Na avaliação de Alves (2000, p.38),

É um novo tipo de ofensiva do capital na produção que reconstitui as práticas tayloristas e fordistas na perspectiva do que poderíamos denominar uma captura da subjetividade operária pela produção do capital. É uma via

² De acordo com Antunes (1999, p.29-30), após um longo período de acumulação de capitais, que ocorreu durante o apogeu do fordismo e da fase keynesiana, o capitalismo, a partir do início dos anos 70, começou a dar sinais de um quadro crítico. Dentre os traços mais evidentes dessa crise, destaca-se: a) o esgotamento do padrão de acumulação taylorista/fordista de produção (que em verdade era a expressão mais fenomênica da crise estrutural do capital), dado pela incapacidade de responder à retração do consumo que se acentuava; b) queda da taxa de lucro, dada, dentre outros elementos causais, pelo aumento do preço da força de trabalho, conquistado durante o período pós-45 e pela intensificação das lutas sociais dos anos 60, que objetivaram o controle social da produção; c) hipertrofia da esfera financeira, que ganhava relativa autonomia frente aos capitais produtivos, o que também já era expressão da própria crise estrutural do capital e seu sistema de produção, colocando-se o capital financeiro como um campo prioritário para a especulação, na nova fase do processo de internacionalização, entre outros fatores.

de racionalização do trabalho que instaura uma solução diferente –que, a rigor, não deixa de ser a mesma, mas que na dimensão subjetiva é outra experimentada por Taylor e Ford, para resolver, nas novas condições do capitalismo mundial, um dos problemas estruturais da produção de mercadorias: o consentimento operário (ou de como romper a resistência operária à sanha de valorização do capital, no plano da produção).

No que tange ao contexto brasileiro, pode-se evidenciar que o processo de reestruturação produtiva do capital inicia durante a década de 1980, impulsionando as empresas a adotar, ainda de modo restrito, novos padrões organizacionais e tecnológicos, novos métodos de organização social do trabalho.

Essa etapa é marcada, conforme (ANTUNES, 2006, p.17), [...] pela utilização da informatização produtiva e do sistema *just-in-time*; germinação da produção baseada em *team work*, alicerçada nos programas de qualidade total, ampliando também o processo de difusão da microeletrônica. Deu-se, também, o início ainda de modo preliminar, da implantação dos métodos denominados “participativos”, mecanismos que procuram o “envolvimento” (na verdade, a adesão e a sujeição) dos trabalhadores com os planos das empresas.

Foi, portanto, na década de 1990, em sintonia com o ideário neoliberal que se adensou a reestruturação produtiva do capital no Brasil, processo esse engendrado de formas diferenciadas, conformando uma verdadeira heterogeneidade no interior do país. Isto é observado por Antunes (2006, p.19) para quem,

Há uma mescla nítida entre elementos do fordismo, que ainda encontram vigência acentuada, e elementos oriundos das novas formas de acumulação flexível e/ou influxos toyotistas no Brasil, que também são por demais evidentes. (...) quando se olha o conjunto da estrutura produtiva, pode-se constatar que o fordismo periférico e subordinado, que foi aqui estruturado, cada vez mais se mescla fortemente com novos processos produtivos, em grande expansão, conseqüência da liofilização organizacional, dos mecanismos próprios oriundos da acumulação flexível e das práticas toyotistas que foram e estão sendo assimiladas com vigor pelo setor produtivo brasileiro.

Presencia-se na referida década, a intensificação da *lean production*, a transferência de plantas e unidades produtivas, caracterizando a mencionada liofilização organizacional, o aprofundamento das técnicas de organização do trabalho, o surgimento de formas de subcontratação e de terceirização da força de trabalho, entre outros elementos.

Instaura-se assim, uma nova organização capitalista do trabalho caracterizada cada vez mais pela desregulamentação dos direitos sociais, pela

flexibilização dos regimes de trabalho, acompanhados da precarização dos empregos, com destaque para o recrudescimento do fenômeno designado como o “trabalho atípico”. Esse fenômeno consubstancia-se [...] nas formas de prestação de serviços, como contratos de formação de trabalho, bolsas de estudo e aprendizagem, planos de recolocação profissional, bolsas de trabalho, contratos temporários de idosos, vinculados aos aposentados, trabalhos socialmente úteis e de utilidade pública (VASAPOLLO, 2006, p.52).

A incidência do “trabalho atípico” agrava a precarização e a insegurança, que de acordo com Meszáros (2006, p.37), [...] avançam por toda parte no mundo do trabalho: o trabalho sem garantias e mal pago está se alastrando como uma mancha de óleo, ao passo que mesmo o trabalho mais estável está sofrendo uma pressão em direção à intensificação sem precedentes.

Essas assinalações permitem depreender que a marca da reestruturação é a superexploração da força de trabalho, a diminuição dos postos de ocupação, acréscimo das formas precárias de contratação, sem falar no alarmante desemprego que constitui a característica dominante do atual contexto do desenvolvimento histórico do sistema capitalista.

A violenta desestruturação do trabalho tem na sua base, além dos influxos da reestruturação produtiva, mecanismos de cunho neoliberal articulado com o projeto de liberar, desimpedir e desregulamentar a acumulação do capital, com destaque a implementação da dita reforma do Estado.

A reforma do Estado³ integra o conjunto das medidas neoliberais de enfrentamento da crise estrutural do capital. Tal programática foi estimulada pela ação dos organismos financeiros multilaterais que apresentaram, com relação aos países periféricos, a imperiosa necessidade da reestruturação do Estado como condição imprescindível para a reinserção dessas nações na designada “nova economia global”.

As manifestações dessa experiência penalizam a classe trabalhadora com cortes nos benefícios sociais, mediante programas de privatização, políticas liberalizantes voltadas para o mercado, desregulamentação do mercado de trabalho, modificação das leis trabalhistas e previdenciárias. Aprofunda-se desse modo, o grave quadro social do país.

³ O debate sobre o papel do Estado e o grau de sua intervenção na economia foi usado como argumento pelo governo FHC para justificar a necessidade da reforma do Estado.

Toda essa precarização agudizada com a ampla reestruturação das relações capital/trabalho acentua as disparidades sociais e a pobreza, esta “[...] agora em expansão, nos países ricos, segundo a perversa e velha forma conhecida pelos países pobres de capitalismo dependente” (LOPES, 1999, p. 19).

Nesse quadro, o Brasil se sobressai como uma nação que apresenta um alarmante cenário de miséria, levando o país a se destacar no ranking mundial do índice de pobreza. Conforme Paoli (2005, p.387),

[...] um país que hoje exibe um PIB de aproximadamente 540 bilhões de dólares, impressiona o fato de que 34,9% de sua população - 54,4 milhões de pessoas - estejam alocados na contabilidade nacional na rubrica de pobres (são os que conseguem comer, mas não vestir-se nem morar) e 8,7% - 13,6 milhões de pessoas – na rubrica de indigentes (os que não conseguem acesso nem às necessidades alimentares básicas).

A discussão sobre a pobreza ascende, em escala planetária, principalmente, nos anos 90, do século XX. O compromisso de alívio da pobreza passou a ser a tônica dos chefes dos países desenvolvidos e em desenvolvimento, dos organismos financeiros (Fundo Monetário Internacional e Banco Mundial), da Organização das Nações Unidas, além de outros inúmeros protagonistas que vêm formulando alternativas para o combate desse problema.

Na esteira dessas alternativas, os apologéticos capitalistas apregoam a idéia de que a solução da pobreza pode ser alcançada através da formação de uma gigantesca rede de solidariedade em que todos os indivíduos cooperem mutuamente assumindo responsabilidades um com o outro.

Sobressai-se entre as ditas saídas “solidárias”, a defesa em torno de iniciativas fugazes, como a política de auto-ajuda, a ajuda mútua, as atividades caritativas, a filantropia e o voluntariado na tentativa de conter as mazelas.

A filantropia e o trabalho voluntário são recolocados em novas bases frente o acirramento das desigualdades sociais, sob a condução neoliberal, ganhando novas configurações, com destaque para a inserção da filantropia em estratégias de marketing ou de relações públicas das empresas, conformando a explicitada filantropia empresarial.

A chamada filantropia empresarial se apresenta envolta na tônica de responsabilidade social e de compromisso com o desenvolvimento sustentável,

temas amplos que envolvem uma série de definições e interpretações para seu entendimento.

No discurso empresarial, de forma geral, o conceito apresenta-se referido a uma prática ampla da empresa com toda sua cadeia de relação. Ou seja, a empresa socialmente responsável desenvolveria experiências de proteção ao meio ambiente; assumiria um comportamento “ético” nas relações com seus diferentes públicos, composto por seus sócios e acionistas (shareholders), clientes, governo, consumidores e comunidade (stakeholders); fomentaria projetos sociais aos empregados e familiares; e implantaria ações sociais à comunidade com o apoio central do voluntariado.

No posicionamento de GRAJEW (2006, p.16), [...] a empresa socialmente responsável é aquela que busca constantemente aprimorar suas relações com funcionários, clientes, fornecedores, consumidores e com as comunidades onde atuam, contribuindo para a solução dos problemas da sociedade, comprometendo-se com o combate à pobreza e à fome e adotando iniciativas voltadas para a integração social dos menos favorecidos.

Assim, na ótica do empresariado a incorporação da prática da responsabilidade social é indicativa de empresa moderna,

[...] a modernidade capitalista vem exigindo das corporações, ao lado da adoção das novas técnicas de gestão do trabalho e das inovações tecnológicas, a incorporação da postura socialmente responsável em que o investimento privado e o estímulo ao trabalho voluntário são elementos centrais dessa postura social (GRAJEW, 2006, p.13).

No bojo dessa argumentação, as empresas apontam ainda que o investimento privado na área social é indicação de um altruísmo e do “despertar” solidário para com as massas empobrecidas. Enunciam que sua postura frente os problemas sociais emerge face o aumento das desigualdades e com isso começam a se preocupar mais intensamente na busca de uma equidade social e da sustentabilidade.

A temática do desenvolvimento sustentável é um dos grandes argumentos da responsabilidade social empresarial. É um termo bastante focado por distintos segmentos, descrito como um modelo de crescimento ideal que foca o ideário de que mediante a tomada de consciência cívica dos seres humanos, poder-se-ia superar as desigualdades.

Desenvolvimento sustentável é apresentado, sob este ponto de vista, como um modelo econômico capaz de gerar riquezas, bem-estar, coesão social e preservação ambiental. Significa [...] encontrar formas de utilizar os recursos naturais sem devastar a natureza, sem comprometer a produção e lucratividade das indústrias, atender as necessidades das pessoas no presente sem esquecer de garantir a existência dos mesmos e de novos recursos para as gerações futuras e acabar com a pobreza, através da contribuição de cada cidadão atuando voluntariamente (MELO NETO & FRÓES, 2001, p. 40).

A ideologia dominante propõe que para o engendramento da dita sustentabilidade é necessária a formação de uma “sociedade solidária” em que empresas, Estado e trabalhadores devam unir-se na construção de respostas para os problemas e que os indivíduos valorizem o “tempo livre” como um momento para a ação solidária local e voluntária.

O desenvolvimento sustentável funda-se, assim, na crença da constituição de uma coesão social formada por uma rede interligada de voluntarismo, em que as empresas contribuem com sua postura socialmente responsável e os indivíduos, consagrando força de trabalho e “tempo livre” para as causas sociais.

A fundamentação do “tempo livre” como um tempo a ser explorado para o trabalho voluntário é defendido pelo arcabouço pós-modernista, tendo como grandes representantes, De Masi (1999) e Jeremy Rifkin (1997). Ambos partem da concepção de que o processo multiforme da reestruturação do capital provocou o fim do trabalho.

Assim, sob o ponto de vista desses autores, emerge uma sociedade de tipo pós-industrial cuja característica central é o surgimento do “reino do tempo livre” para ser desfrutado solidariamente com atividades voluntárias.

Melo Neto & Fróes (2001) corroboram a tese acima reforçando que o “tempo livre” é o elemento crucial da nova ordem social da humanidade, designada de “Era das Responsabilidades”. De acordo com os mesmos:

Estamos numa nova ordem social em que a modernidade trouxe a valorização de um importante elemento para a humanidade: o tempo livre. Todos devem aproveitar o tempo livre para atuar como voluntários no desenvolvimento de um mundo melhor. Os cidadãos, de modo geral, podem contribuir na superação da exclusão social: desde os desempregados aos funcionários de empresas, que vem se revelando, nos últimos anos, como

importantes agentes de desenvolvimento local. Para os desempregados, dedicar-se ao trabalho voluntário significa uma forma de aliviar a desocupação e para o trabalhador de empresa, um meio de expressar afeto, amor e compaixão (MELO NETO & FRÓES, 2001, p.45).

O trabalho voluntário é a tônica central da burguesia na justificativa da construção de uma nova realidade social, de uma sociedade justa e equânime, expressão de uma consciência cívica e de um exercício de cidadania que prima pela melhoria da qualidade de vida das massas vulnerabilizadas.

Nesse bojo, dissemina-se a concepção de trabalho voluntário como doação de “tempo livre”, de força de trabalho não remunerada, sem vínculo empregatício e como atividade de prestação de serviços em instituições sociais, entidades filantrópicas, igrejas, comunidades, clubes de serviços, entre outros,

O voluntário é, na concepção que prevalece nos dias de hoje, o cidadão que, motivado pelos valores da solidariedade e da participação social, doa seu tempo, seu trabalho e seus talentos, de modo espontâneo e não-remunerado, para causas de interesse comunitário, humanitário e social (LEI DO VOLUNTARIADO, nº 9.608, 1998).

A Lei do Voluntariado, formulada no âmbito da reforma do Estado, traz a concepção de um “novo trabalhador voluntário” dotado de uma nova ética da participação e da solidariedade que partilha responsabilidades sociais contribuindo com o seu tempo livre.

A grande expressão desse protótipo neoliberal é o denominado voluntariado empresarial, caracterizado como o funcionário da empresa que consagra sua força de trabalho no tempo livre para o trabalho voluntário, como indicativo de responsabilidade com o patronato e comprometimento com a mudança social.

O empresariado de hoje deseja trazer sua contribuição também de forma ativa e participativa, como fazem no seu próprio negócio, em busca de resultados concretos. Nisto eles encontram “eco” no movimento voluntário donde o setor privado pode oferecer, mais do que apoio financeiro, a experiência e o talento de seus recursos humanos e profissionais, atuando na forma de voluntariado corporativo ou empresarial. (GRAJEW, 2006, p. 25).

É crescente em todo o mundo o candente esforço das organizações empresariais para integrar a participação dos funcionários na política da responsabilidade social como agentes voluntários. Um dos maiores artifícios do

capital para cooptar o envolvimento do trabalhador no circuito da “ação solidária privada” tem sido manipular a subjetividade operária com o argumento de que o tempo livre deve ser valorizado para a “prática cidadã” com as causas sociais e humanitárias que a empresa abraça.

O capital usurpa o sentido enriquecedor do tempo livre como “[...] tiempo para el ocio, una categoria inequívocamente *positiva* que indica el tiempo empleado em actividades propriamente humanas, más elevadas, em las actividades libres” (HELLER, 1978, p.153) e metamorfoseia esse tempo num instrumento cooptativo para convencer o trabalhador a se dedicar às ações de responsabilidade social da empresa.

O intenso investimento das corporações empresariais no estímulo ao vínculo dos funcionários no trabalho voluntário deriva da lógica destrutiva que preside a sociabilidade contemporânea caracterizada pela procura do capital em forçar um “novo relacionamento” de parceria e colaboração com o trabalho, consubstanciado na captura do consentimento do trabalhador à nova ordem econômica. Como diz Mota (1996, p.10):

As estratégias utilizadas pelo grande capital para redefinir socialmente o processo de produção de mercadorias, a rigor, evidenciam as reais necessidades do processo de reestruturação produtiva: a integração passiva dos trabalhadores à nova ordem do capital, isto é, a adesão e o consentimento do trabalhador às exigências da produção capitalista.

Nesse sentido, acredita-se que o apelo ao engajamento do funcionário no trabalho voluntário é uma estratégia intrínseca à atual sociabilidade do capital com vistas a criar um suporte de envolvimento e construir um consentimento operário às exigências da reprodução capitalista.

Nessa linha de raciocínio, situa-se que o paradigma do voluntariado empresarial configura ainda um recurso “moderno” voltado para a apropriação da subjetividade operária como um viés na conformação de um novo perfil de trabalhador compatível com a atual racionalidade produtiva.

O perfil contemporâneo forjado pelos interesses da acumulação do capital assevera a formação não somente de uma força de trabalho que gerencie suas próprias tarefas, que analisa, toma decisões, controla situações inesperadas, administre os novos padrões de organização no processo de produção, opera no

“tempo exato” sem desperdício, mas que acima de tudo construa e aceite as condições de sua própria alienação.

Arelada a essas considerações, entende-se ainda que a crescente indução operada pela política de responsabilidade social do empresariado para que o funcionário use seu tempo livre em favor do voluntariado configura um mecanismo contemporâneo que passa a coexistir com os padrões organizacionais toyotista almejando isolar, dividir e minar a união de luta dos trabalhadores.

Em suma, evidencia-se que o trabalho voluntário integra parte dos métodos da dominação societal atual do capital consignado para reciclar a superexploração da força de trabalho – traço constitutivo e marcante do capitalismo implantado em nosso país; como também robustecer o controle sobre o trabalhador, entendendo-se o controle do capital como um sistema articulado e coordenado para atender a plena satisfação de suas necessidades de expansão e reprodução, visando manter determinada ordem e um conformismo social.

Desse modo, a presente investigação é conduzida pelos seguintes entendimentos gerais: o primeiro considera a responsabilidade social enquanto estratégia de formação da atual relação entre capital e trabalho e o segundo indica a expropriação do tempo livre do trabalhador como uma mediação de cooptação do engajamento do funcionário ao voluntariado, vinculado ao imperativo capitalista de constituição de um novo perfil de trabalhador adequado às exigências do modelo produtivo toyotista.

Feitas estas considerações iniciais, demarca-se o itinerário metodológico por meio do qual se tornou possível a articulação dos dois eixos supramencionados. O principal objetivo desta pesquisa é apreender o trabalho voluntário e a responsabilidade social empresarial, destacando a expropriação do tempo livre como um artifício de envolvimento cooptado do trabalhador ao atual padrão de produção e de trabalho.

Em se tratando de tema tão complexo e delicado como a apropriação do tempo livre em suas diversas nuances, o que engloba estratégias sutis e variadas de cooptação do trabalhador, impossível seria não levar-se em consideração os obstáculos levantados pelo próprio capital no que tange à efetivação da presente pesquisa, haja vista que trazer à luz mecanismos de dominação tão arraigados à cultura organizacional de determinadas empresas torna-se tarefa incômoda a essas organizações.

Por certo que a dificuldade de acesso a informações constitui um problema com o qual se depara toda pesquisa de caráter crítico-dialético, cujo objetivo é demonstrar a contradição que permeia a essência do fenômeno.

Tais limitações impostas pelos interesses hegemônicos do capital ficaram evidenciadas ao longo deste processo investigativo, que elegeu como referência empírica, o Consórcio de Alumínio do Estado do Maranhão – Alumar, uma subsidiária da poderosa transnacional ALCOA, considerada uma das principais expressões mundiais na difusão e investimento na expropriação do tempo livre do trabalhador em benefício do trabalho voluntário.

Contudo, cabe ressaltar que em nenhum momento ficou inviabilizado o avanço da investigação ou comprometida a higidez de seus resultados, pelo contrário, as dificuldades impostas pela própria natureza do objeto em questão apenas serviram para ratificar a relevância desta pesquisa.

Como é sabido, a ALCOA é uma das grandes agentes do fenômeno da “mundialização do capital” (CHESNAIS, 1996) que opera por várias localidades do mundo através de suas subsidiárias, produzindo mais-valia com base na superexploração da força de trabalho de seus funcionários.

Em consonância com a atual configuração do capitalismo na recomposição de novos patamares de lucratividade e de controle sobre o trabalhador, essa transnacional apóia as subsidiárias no desenvolvimento da política de responsabilidade social e implanta experiências de trabalho voluntário para envolver os operários na doação de “tempo livre”.

Portanto, considerando-se a forte expressividade de envolvimento de seus funcionários no trabalho voluntário, como também a grande influência exercida pela empresa na expansão da responsabilidade social no Maranhão, pode-se afirmar que a Alumar constitui um campo de estudo relevante.

Entretanto, apesar de representar uma referência empírica rica em experiências significativas da expansão da filantropia empresarial e do trabalho voluntário no Estado do Maranhão, pode-se afirmar que, devido os interesses políticos e econômicos que funda a temática da responsabilidade social, a coleta de dados ocorreu de forma bastante informal, visto que a direção da Alumar não possibilitou o acesso à empresa.

Devido a tais limitações, o material empírico e documental que serviu de fundamentação para esta pesquisa foi obtido junto a um funcionário da empresa que

atua como “voluntário” e que também viabilizou a realização das entrevistas com os demais operários vinculados ao trabalho voluntário.

Assim, pode-se dizer que o estudo de campo iniciou-se através de um convite do referido funcionário para participar, na qualidade de observadora, de uma Ação Comunitária promovida pela Alumar na chamada Escola Comunitária Zenira Fiquene, localizada no Bairro Janaína.

Essa Ação Comunitária envolveu todos os funcionários que compõem uma área específica da empresa, denominada “Redução”. Os funcionários trabalharam no processo de “reforma da escola”, com atividades que envolviam desde a pintura de cadeiras, mesas, e paredes até recuperação da infraestrutura da entidade, através de calçamentos e reparos de instalações elétricas e hidráulicas.

Durante a Ação Comunitária, foram realizadas conversas informais com alguns trabalhadores no intento de obter maiores dados acerca do trabalho voluntário, o que possibilitou um diálogo bastante esclarecedor com o próprio coordenador da citada ação.

Após esse percurso, deu-se início às entrevistas, de natureza semi-estruturada, com os trabalhadores “voluntários” com base na “amostragem do tipo cadeia ou bola-de-neve” (ROCHE, 2000), ou seja, a partir da primeira entrevista, foi solicitada a indicação de outros funcionários que atuam como “voluntário” nas experiências filantrópicas.

A escolha por esse método derivou na inacessibilidade junto ao Departamento de Relações Comunitárias da Alumar (DRC), setor da empresa encarregado de coordenar a política de responsabilidade social da companhia, bem como o controle da participação dos funcionários nas experiências de trabalho voluntário.

Os sujeitos entrevistados compreendem a faixa etária de 29 a 42 anos de idade; apresentam mais de 10 anos de serviço na empresa; encontram-se vinculados a duas experiências filantrópicas e trabalham como “voluntários”, desde 2001, nos projetos sociais.

Nas entrevistas foram usados roteiro específico para os funcionários e coordenadores das ações de trabalho voluntário com o objetivo de granjear dados qualitativos, ou seja, obter desses sujeitos, de maneira singular: informações, sentimentos, percepções e idéias relativas à sua inserção no trabalho voluntário; concepções sobre “tempo livre” e responsabilidade social; as motivações para o

trabalho voluntário; as formas de reconhecimento e os incentivos dados pela empresa para a inserção no voluntariado.

Os dados empíricos obtidos com o trabalho de campo, em conjunto com as referências conceituais, consubstanciam os resultados do presente estudo.

No que pertine ao referencial teórico que serviu de base e sustentação para o desenvolvimento da presente pesquisa, privilegiou-se autores que trabalham com uma análise crítico-dialética da realidade social, ferramenta indispensável para uma compreensão do objeto em estudo. Entre as principais referências, tem-se: Karl Marx, Ricardo Antunes, Giovanni Alves, István Meszáros e as obras iniciais de Agnes Heller.

As referências empíricas são extraídas com base nos seguintes instrumentos: análise documental sobre a temática envolvendo recorte de artigos em revistas especializadas; resumos publicados em anais do último Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais (CBAS); resumos dos dois últimos seminários referentes ao Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social (ENPESS) e Jornada Internacional em Políticas Públicas (JOINPP); pesquisas na Internet; organização de arquivos de notícias veiculados pela Alumar em jornais da empresa (Alumar Notícias, Jornal Gente em Ação), boletins informativos e relatórios.

Os eixos de sustentação que estruturam o trabalho investigativo são as categorias gerais: Responsabilidade Social, Tempo Livre e Trabalho Voluntário.

O trabalho foi estruturado em duas partes essenciais. A primeira expõe os fundamentos conceituais em relação à responsabilidade social empresarial e ao trabalho voluntário. Aborda-se aqui o entendimento de que o empresariado historicamente fomentou experiências filantrópicas, visando o controle da pobreza. Como exemplos, destacam-se a Maçonaria, o Lions Club e o Rotary Club. Analisa-se o trabalho voluntário e a retórica neoliberal acerca do “tempo livre” como um contraponto do tempo livre vislumbrado na perspectiva marxiana.

A segunda parte evidencia a configuração da política de responsabilidade social do Consórcio de Alumínio do Maranhão consubstanciada no conjunto de projetos sociais implantadas pela companhia, com vistas à reapropriação do controle da força de trabalho. Ressalta-se a atuação da empresa no incentivo e difusão da expansão do movimento da ação “solidária” privada no Estado. Destaca-se as experiências de trabalho voluntário sustentadas na exploração do trabalhador e na expropriação do seu tempo livre.

2 RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL NA ATUAL REESTRUTURAÇÃO CAPITALISTA: o trabalho voluntário como uma estratégia

2.1 Aspectos teórico-conceituais acerca da responsabilidade social empresarial

O crescente investimento da classe dominante em experiências filantrópicas com vistas ao enfrentamento da pobreza não configura algo inédito na história. Pode-se dizer que, no século XVIII, na Europa, havia um grande movimento empreendido pelos ditos homens nobres⁴ (CASTEL, 1999) no desenvolvimento de ações sociais às massas empobrecidas.

Esse segmento implementava tais iniciativas com o intento de prover as necessidades sociais da classe trabalhadora e, ao mesmo tempo, exercer um controle sobre o seu comportamento. Segundo Van Balen (1983), nesse período, começam a surgir numerosas sociedades beneficentes - instituições privadas voltadas para a fomentação de ações sociais, associações de poupança, de previdência, de educação popular e associações filantrópicas, todos criados pela ordem dominante receosa de que a pobreza constituísse entraves para a expansão do sistema capitalista em desenvolvimento. Sob o ponto de vista burguês, “[...] a pobreza representa um mal e um perigo constante (...). É preciso controlar seus efeitos, a fim de não formarem obstáculos para o crescimento do lucro” (VAN BALEN, 1983, p.48).

Norteados por esse entendimento, os capitalistas, ao longo da história, formularam experiências filantrópicas, dentre as quais são exemplares, antigas organizações como a Maçonaria, o Rotary Club e o Lions Club.

A Maçonaria expande-se na Inglaterra, no século dezoito, imbricada ao objetivo de salvaguardar os interesses do capital, congregando indivíduos ligados ao

⁴ Dentre os grandes filantropos existentes nesse período histórico, pode-se citar o chamado Duque de La Rochefoucault-Liancourt apontado “como um dos nobres mais importantes da França, conhecido pela sua atuação no campo dos problemas do pauperismo e da assistência social” (VAN BALEN, 1983, p.51) e o Barão de Gérando também um nobre rico, conhecido pela elaboração do *Manuel du visiteur du pauvre* (Manual do visitante dos pobres). Esses personagens integravam o denominado Comitê de Mendicância, fundado na França, em abril de 1790, dos quais participavam médicos, clérigos, advogados, oficiais, administradores e soldados. O Comitê se originou a partir da inquietação da burguesia com a pobreza e a miséria que assolava a Europa nesse momento, em virtude da expansão da acumulação do capital conduzida pela Revolução Industrial. Sua função consistiu em investigar a questão do pauperismo e buscar soluções para o enfrentamento do mesmo.

mundo dos negócios que começam a investir em iniciativas filantrópicas preocupados com os problemas sociais que atingiam grande parte da população, em decorrência do desenvolvimento do processo da industrialização.

A criação da entidade compõe as estratégias engendradas nesse contexto histórico com a finalidade de controlar as tensões sociais para assegurar os interesses dominantes. Na apreensão de Van Balen (1983) toda a série de medidas desenvolvidas pela burguesia é para garantir a expansão das grandes fábricas, dos armazéns, ou seja, possibilitar a acumulação do capital.

Nessa perspectiva, destaca-se também os intitulados clubes de serviços, o Rotary e o Lions Club. Essas iniciativas surgem num período marcado por grandes transformações no âmbito econômico, político e cultural, advindos da instauração de um padrão designado por Gramsci (1976) de americanismo/fordismo que tem início nas primeiras décadas do século XX, nos Estados Unidos, dando continuidade ao ciclo de expansão do capital.

O nexo americanismo/fordismo refere-se à constituição da hegemonia da burguesia industrial americana – americanismo erigido sob um padrão de racionalização de produção e do trabalho – fordismo, consubstanciado na filosofia e técnicas organizacionais taylorista (ABREU, 2002, p.18).

A fundação do Rotary e do Lions Club ocorreu, portanto, num contexto caracterizado pela introdução de novos padrões produtivos, organizacionais na indústria e pelo estabelecimento de uma política de controle em relação ao trabalhador, na perspectiva de formação de uma nova sociabilidade e de uma ética do trabalho direcionada para a composição de um novo tipo humano adequado à disciplina necessária à operação do sistema da linha de montagem fordista.

O Rotary Club foi instituído, em 1905, no centro de Chicago, EUA, por representantes de negócios⁵ e profissionais liberais. Configura, segundo Gramsci (1976, p.417), “um tipo de organização essencialmente moderna” que se originou dos encontros das classes altas nos salões, nos Clubes de Cafés.

Extremamente propício “ao desenvolvimento das forças econômicas” (GRAMSCI, 1976, p.416), a organização desenvolve uma campanha na difusão do chamado “novo espírito capitalista” assente no ideário da “nova figura do homem de negócios que sabe associar, em todas as atividades profissionais, industriais e

⁵ O Rotary Club foi fundado pelos seguintes protagonistas: Paul Percy Harris, advogado; Silvester Schiele, dono de comércio de carvão; Gustavus Loehr, engenheiro de minas e Hiram Shorey, alfaiate.

comerciais” (GRAMSCI, 1976, p.417), o impulso na busca da rentabilidade com a responsabilidade social com a humanidade, como um mecanismo para alavancar a lucratividade.

O paradigma do “novo espírito capitalista” tem na sua base a chamada “filosofia rotariana do serviço” que se tornou um preceito incorporado pelos grupos econômicos, calcado no entendimento de que,

[...] o Rotary é fundamentalmente uma filosofia da vida que busca conciliar [...] o desejo do ganho pessoal e o dever e o conseqüente impulso de servir ao próximo. Esta é a filosofia do serviço: [...], baseada no seguinte princípio moral: quem serve melhor ganha mais (GRAMSCI, 1976, p.297).

Balizado por essa filosofia, o Rotary Club, desde sua criação, investe em projetos sociais⁶ e com o objetivo de aprofundar sua atuação pelo mundo instituiu, em 1917, a chamada Fundação Rotária que abrange, dentre o conjunto de seus atributos, a função de estimular, principalmente os jovens, a dedicar tempo livre para o trabalho voluntário.

Nesses termos, a citada entidade implanta programas internacionais como o Interact Club (1960), direcionado para incentivar a força de trabalho de indivíduos, na faixa etária de 14 a 18 anos de idade, em prestação de serviços sociais à comunidade, em azilos, em escolas, etc. E o Rotaract Club (1960), que mobiliza uma densa expropriação da força de trabalho ocultada pelo pretexto de patrocinar jovens universitários para atuar como voluntários em ações filantrópicas em diversos países do mundo.

O desenvolvimento dessas iniciativas demonstra os interesses dominantes na difusão do voluntariado como um canal de extração de trabalho gratuito em proveito dos imperativos expansionistas do sistema ontologicamente incontrolável do capital.

Nessa perspectiva, imbuídos dos mesmos interesses que plasmam a origem do Rotary, está a implantação do Lions Club constituído pelo empresário, Melvin Jones, em 1917, na cidade de Chicago, Illinois. A composição do clube de

⁶ Dentre os projetos sociais do Rotary Club, desenvolvidos em escala planetária, destacam-se o Programa de Serviços à Comunidade Mundial (1967) e o Programa Núcleo Rotary de Desenvolvimento Comunitário (1985) que desenvolvem ações na área de educação, cultura, meio ambiente, combate à violência, ao uso de drogas, à AIDS e à fome, em âmbito internacional.

serviço tem na sua base também a idéia de que os homens de dinheiro devem adotar nos negócios a responsabilidade social com a pobreza.

No entendimento de JONES (2006):

A empresa deve lutar pelo êxito e pleitear toda remuneração ou lucro que eqüitativa e justamente mereça e deve lembrar também que para ser bem sucedido nos negócios e nos empreendimentos é necessário incorporar o espírito da solidariedade servindo aos menos favorecidos, pois você não irá muito longe enquanto não começar a fazer algo pelo próximo.

O Lions exerce influência na propagação do uso do tempo livre em prol do serviço voluntário, usando o argumento de ajuda às necessidades humanitárias e de promoção do bem-estar. Almejando instigar o protagonismo juvenil para assumir responsabilidades sociais, a organização fomenta programas como o Intercâmbio Juvenil do Lions International (1961) que sob a retórica de propiciar aprendizado cultural, movimenta uma intensa força de trabalho pelo mundo nas variadas causas sociais; e o programa Leo Clube (1957) igualmente destinado para envolver os indivíduos nos processos de auto-ajuda e ajuda mútua.

As considerações assinaladas relativa às experiências mencionadas acima vislumbram que a burguesia norte - americana expressa nos “grandes capitões da indústria” (WARDE, 1999) e demais segmentos dominantes, desempenham uma excêntrica contribuição no incentivo à implementação de ações filantrópicas e à expropriação do tempo livre.

Isto remete à reflexão de Lopes (1999) quanto ao entendimento de que a filantropia é uma experiência formulada no centro hegemônico do capitalismo mundial e, como um projeto dominante, vem sendo estimulado e desenvolvido em escala planetária, em especial, nos países de capitalismo dependente, onde as taxas de pobreza têm aumentado em virtude da globalização neoliberal e do movimento da reestruturação da produção e do trabalho, desencadeados com vistas à recomposição do capital.

A filantropia é retomada pela política neoliberal e reinscrita às estratégias de negócio das empresas apresentando-se como um elemento constitutivo da dita responsabilidade social empresarial, uma modalidade que se coloca como uma alternativa “solidária” no controle do transbordamento da pobreza.

O paradoxo da responsabilidade social empresarial se intensifica no Brasil e, em todo o mundo, no final dos anos 80. Trata-se de um fenômeno que emerge

intrinsecamente conectado ao conjunto das transformações enfrentadas pelas empresas impulsionadas com a reestruturação produtiva, compreendida como uma nova ofensiva do capital na produção, que atinge o mundo do trabalho, em sua dimensão tanto objetiva, como subjetiva, afetando o universo da consciência, a forma de ser do trabalhador e as suas formas de representação, das quais os sindicatos são expressões.

A responsabilidade social empresarial insurge no contexto da reestruturação do capital relacionada aos interesses dominantes na reposição de novos patamares de rentabilidade econômica, de reapropriação, pelo capital, do controle da força de trabalho e na busca do reforço ao envolvimento cooptado do trabalhador aos atuais protocolos organizacionais da produção flexível.

Tais protocolos, poderosos mecanismos coercitivos inerentes à atual via de racionalização do trabalho, são instaurados para garantir o comprometimento operário com a linha produtiva. Constituem propostas “educativas” de disciplinamento do comportamento do trabalhador na captura do pensamento e integração das suas iniciativas afetivo-intelectuais (ALVES, 2000) nos objetivos da produção de mercadorias.

Na base desse movimento, a responsabilidade social empresarial inscreve-se como um recurso de poder e dominação do capital sobre o operário, em que o trabalho voluntário configura uma estratégia fundante na ampliação da expropriação do tempo livre do trabalhador e na captura de sua subjetividade.

O controle do elemento subjetivo no processo de produção capitalista é a preocupação essencial do toyotismo, uma das pré-condições do desenvolvimento da nova materialidade do capital e fundamental, como diz Alves (2000), para a constituição de uma nova hegemonia do capital na produção.

A apropriação da subjetividade operária constitui um dos requisitos primordiais, sob a ótica dominante, no investimento da maior integração dos trabalhadores na empresa, o que explica o impulso do patronato no envolvimento dos funcionários nas experiências de responsabilidade social como um artifício no aprimoramento do controle da dimensão afetivo-intelectual do operário pela lógica do capital.

O trabalho voluntário compõe, nesse sentido, uma tática das empresas que, articulado aos dispositivos organizacionais toyotistas, está voltado para

manipular o consentimento operário e criar obstáculos à elaboração da consciência de classe, à formação dos interesses solidários e coletivos do trabalhador.

Desse modo, a consolidação de um consentimento operário adequado à lógica do complexo da reestruturação produtiva se sobressai como um dos principais cerne do toyotismo na composição de um novo trabalhador pró-ativo, propositivo, cooperativo com o capital e, ao mesmo tempo, fragmentado, heterogeneizado e debilitado tanto no plano objetivo-material, como no subjetivo-ideológico.

Isto posto, avançando no debate sobre a política de responsabilidade social, importa destacar que na ótica das empresas essa política configura um parâmetro indispensável às corporações para sua inserção na economia mundial e um mecanismo fundamental para responder aos ditames da modernidade, eficiência, produtividade e redução de custos, apontados como novos padrões internacionais de competitividade. De acordo com Grayson (2003, p.7),

[...] a reestruturação capitalista trouxe para a pauta de discussões a responsabilidade social como um fator decisivo de sobrevivência no cenário internacional. Portanto, hoje, se você deseja uma empresa bem-sucedida e rentável, a responsabilidade social tem de ser tratada como parte integrante do processo de gerenciamento de negócios. Trata-se de uma demanda e as empresas devem se adaptar.

Associada a esse argumento, a responsabilidade social é explicitada como um compromisso “ético corporativo” e “transparente” da empresa. A “ética corporativa” é enunciada como uma nova postura adotada pelo patronato que atua agora supostamente norteado por princípios de honestidade, justiça, respeito ao próximo, integridade, lealdade e solidariedade. Segundo Grajew (2006, p.12),

A atuação empresarial baseada em princípios éticos e na transparência passou ser a alma do negócio: tornou-se um fator de legitimidade social e um importante atributo positivo para a sua imagem pública e sua reputação. É uma exigência cada vez mais presente a adoção de padrões de conduta ética que valorizem o ser humano, a sociedade e o meio ambiente.

Seguindo essa linha de raciocínio, Kameyama (2004) afirma que a ética da responsabilidade social empresarial é movida, na verdade, pelo interesse econômico do empresariado, pelo seu egoísmo, espírito de posse, hipocrisia, cinismo e um individualismo exacerbado, ou seja, pelas relações sociais burguesas.

A retórica da conduta ética e da solidariedade é usada objetivando perpassar a imagem de um novo comportamento do segmento empresarial, no que

tange ao conjunto de ações e atividades que este assegura desenvolver no relacionamento com os trabalhadores, governo, consumidores e meio ambiente.

Assim sendo, o setor privado enuncia a ação socialmente responsável pautada na transparência e cumprimento das normas, contratos e transações comerciais estabelecida com a rede de protagonistas que integram os seus negócios, como fornecedores, investidores, parceiros e concorrentes.

Subjacente a essa argumentação, as empresas pronunciam a responsabilidade com o governo asseverando o suposto cumprimento de leis, normas, procedimentos e pagamento das obrigações tributárias.

Nessa direção, o empresariado viceja também a responsabilidade social em relação aos trabalhadores que seria caracterizada pelo respeito aos direitos consolidados na legislação trabalhista, segundo os padrões da Organização Internacional do Trabalho (OIT), na concessão de salários e benefícios adequados, na igualdade de oportunidades (sexo, etnia, idade, necessidades especiais), e na implantação de ações de proteção à segurança do trabalho.

Essa dimensão envolveria ainda o investimento no desenvolvimento pessoal e profissional dos empregados e a busca do estreitamento nas relações entre patrão e trabalhadores, através da promoção de atividades de lazer, de cultura, ginásticas laborais e demais iniciativas de qualidade de vida no trabalho (TORRES, 2003, p.72).

Como é perceptível, essa vertente enfoca o hipotético compromisso do capital com o trabalho, evidenciando a responsabilidade social como expressão de uma preocupação do patronato com a melhoria das condições de vida do trabalhador. Na verdade, uma astúcia que tenta demonstrar uma suposta democratização e superação das contradições na relação capital e trabalho.

Compreende-se que o propalado comportamento responsável e “ético” empresarial não prima pela ampliação e nem defesa dos direitos trabalhistas, tal como é ecoado. Ao revés, as empresas avançam no sentido de precarizar o mundo do trabalho, primando pela redução de custos com a força de trabalho e com a produção, como condição para atingir os requisitos de modernidade, qualidade e produtividade – ícones da nova etapa da mundialização do capital.

Nesse sentido, flexibilizar a força de trabalho tornou-se para o empresariado palavra-chave no contexto da reestruturação capitalista, expressando a necessidade imperiosa de o capital subsumir – ou ainda submeter e subordinar – o

trabalho assalariado à lógica da valorização, pela perpétua sublevação da produção e (reprodução de mercadorias) (ALVES, 2000, p.25).

Assim, o argumento de que a responsabilidade social se volta ao aperfeiçoamento das condições de trabalho é uma mera falácia, visto que na contracorrente o que existe é o movimento no investimento da flexibilização das relações de trabalho na busca pela lucratividade e controle sobre o trabalhador.

Uma das grandes expressões da flexibilização é a descentralização produtiva expressa no surto da terceirização que impulsiona a constituição e arranjos de uma rede de subcontratação cujo objetivo é redimensionar os custos com insumos e com encargos sociais entre as grandes corporações empresariais e seus parceiros capitalistas.

A terceirização é um dos elementos centrais da reestruturação produtiva no país. Ela insurge como um tipo de controle capitalista da produção e como um mecanismo que inflexiona a base material da constituição do coletivo operário e seu poder de resistência e de barganha em relação ao capital e prejudicar o avanço da ação dos sindicatos na perspectiva de um projeto alternativo às condições de exploração e dominação capitalista.

Outro reflexo da política de flexibilização neoliberal ocorre no campo jurídico-institucional caracterizada pela nova regulação do trabalho no país que visa desconstruir garantias firmadas a partir da Consolidação das Leis do Trabalho, culminando no forte dessalariamento do trabalhador. A flexibilização das normas trabalhistas é justificada pelo neoliberalismo sob a retórica da inexorável adaptação do país aos padrões da concorrência internacional.

Nesses termos, são elaboradas novas leis que permitem a flexibilidade do trabalho, dando legitimidade para a instauração de contratos temporários, precários (grande parte sem carteira assinada), aviltamento do estatuto salarial e de demais benefícios sociais, aumento da informalidade e ampliação da jornada de trabalho.

Logo, o pretexto da responsabilidade social relativo ao respeito à sociabilidade do trabalho não condiz com a realidade de um universo do mundo do trabalho marcado pela insegurança, pela instabilidade, pelo medo, pelas desigualdades, contradições que afetam as massas trabalhadoras e pelo aumento indiscriminado do uso da exploração do trabalho infantil pelos grupos econômicos.

Sem falar na exclusão dos trabalhadores concebidos como “idosos”, segundo a definição do capital (em torno de 40 anos de idade) do mercado de trabalho e da intensidade da divisão sexual do trabalho que estrutura relações de dominação e exploração mais duras sobre o trabalho feminino, traduzindo-se em desigualdades e segmentações entre gêneros.

Continuando no discurso do paradigma da responsabilidade social, o empresariado também proclama o apologético compromisso com a proteção ao meio ambiente, um parâmetro que ganha veemência entre as empresas com o movimento mundial sobre a questão do desenvolvimento sustentável.

A crescente atenção conferida pelo empresariado à temática ambiental consubstanciada no investimento em projetos ecológicos não é senão um mecanismo que o capital utiliza para aplainar a sua própria dimensão destrutiva, no uso crescente do incremento tecnológico na natureza, como modalidade para aumentar a produtividade e a lucratividade.

Como avalia Antunes (1999, p.34) [...] quanto mais aumentam a competitividade e a concorrência inter-capitais, mais nefastas são suas conseqüências, das quais duas são particularmente graves: a destruição e/ou precarização, sem paralelos em toda a era moderna, da força humana que trabalha e a degradação crescente do meio ambiente, na relação metabólica entre homem, tecnologia e natureza, conduzida pela lógica societal voltada, prioritariamente, para a produção de mercadorias e para o processo de valorização do capital.

As empresas em consonância com o dito desenvolvimento sustentável, exprimem que assumem uma postura “ética” com o meio ambiente mediante uma nova forma de relacionamento com o mesmo, através da fomentação de projetos para a recuperação de áreas degradadas, proteção dos ecossistemas, da flora, da fauna, promoção de pesquisas voltadas à ecologia e modernas formas de manejo dos recursos naturais.

No Brasil, variadas empresas desenvolvem experiências tituladas como iniciativas de responsabilidade sócio ambiental, dentre as quais se destacam: o Parque Ambiental do Consórcio de Alumínio no estado do Maranhão; a Fundação Petrobrás com os projetos (Tamar, Baleia Franca, Projeto Jubuarte, Peixe Boi, Golfinho Rotador e Programa de Olho no Meio Ambiente); a Fundação Credicard (Projeto Pomar); Editora Abril (Clickárvore); Grupo Orsa (Projeto Meio Ambiente é Vida); Unibanco Ecologia; a empresa Vale do Rio Doce com suas iniciativas, a

Reserva Natural de Linhares, a Reserva Biológica de Sooretama e o Parque Zoobotânico; a Fundação O Boticário de Proteção à Natureza e a Fundação Natura de Meio Ambiente.

Merece menção as corporações, Natura e o Boticário, consideradas grandes empresas na área de cosméticos do país que, igualmente as inúmeras empresas envolvidas em causas ambientais, superalimentam o ciclo de acumulação do capital, explorando os recursos naturais, a força de trabalho humana e criando um grande marketing em torno dos produtos que geram milhares de vendas no mercado.

Nos anos noventa, objetivando se adequar ao contexto mundial na procura pela maior competitividade, intensificação do controle nas relações de trabalho e valorização dos seus produtos e marcas no mercado, as referidas organizações encampam a responsabilidade social e ambiental.

A Natura foi fundada, em 1969, em São Paulo, e passou a estender suas operações, a partir dos anos 80, para outros países, como Argentina, Chile, Peru, Bolívia, México, Venezuela e França.

A empresa é delineada como a líder do setor de cosméticos do país com um faturamento, em 2006, de R\$ 3,9 bilhões de vendas internacional (NATURA, 2007). A base do lucro advém de um conjunto de fatores que abrange, desde o abrupto controle mantido sobre a biodiversidade de reservas florestais da região Amazônica que possibilita a companhia extrair a matéria-prima usada na industrialização dos produtos que formam a nomeada “Linha Natura”⁷; à expropriação da força de trabalho da rede de trabalhadores envolvidos na cadeia de extração dos insumos vegetais, composição e venda dos cosméticos.

O discurso da responsabilidade sócio-ambiental da Natura reveste-se da tônica do modelo produtivo sustentável que a empresa afirma realizar na exploração das espécies nativas, no plantio, na conservação das áreas, na fabricação dos cosméticos, no relacionamento com a comunidade e com os trabalhadores.

Esse arcabouço teórico mascara a exploração operada pela Natura sobre a biodiversidade do Amazonas, bem como a manipulação imprimida sobre as

⁷ A Natura mantém as Linhas: Ekos, Erva Doce, Mamãe e Bebê, Natura Humor, Sève, Chronos, dentre outras.

comunidades⁸ residentes na região amazônica cooptados para fazer a extração, na floresta, dos ativos vegetais que são transformados nos ingredientes usados na fabricação dos cremes, perfumes, sabonetes, xampus, refis, etc.

A política da companhia usa a força de trabalho dos “caboclos, índios, agricultores, sertanejos da Amazônia” (ROSENBERG, 2000, p.48) no processo de extração, sob o argumento de geração de renda e bem-estar a esses sujeitos. A expropriação desses segmentos é nublada pela retórica da sustentabilidade,

Para garantir que os insumos vindos da flora brasileira sejam coletados de forma ambientalmente correta e socialmente justa, investimos nas comunidades nativas da Amazônia para a coleta e fornecimento das espécies exóticas fundamentais para a fabricação de nossos produtos. As comunidades aprendem, por exemplo, que é mais rentável extrair de forma ecologicamente correta as folhas da andiroba e vendê-las para a empresa, do que se dedicar ao desmatamento das áreas verdes. Isto representa a nova plataforma da companhia fundamentada no uso sustentável dos recursos naturais que gera riqueza para as comunidades, valorização das tradições culturais regionais e locais, além de nos permitir avançar em nosso compromisso com o desenvolvimento sustentável (NATURA, 2007).

Na contracorrente da sustentabilidade, existe na realidade um controle sobre essas comunidades transformadas em “fornecedoras” de matéria-prima, um termo que dissimula a escravização que os indivíduos estão submetidos sob os interesses da empresa.

A corporação incentiva as comunidades a formar cooperativas⁹ de trabalho para tornar-se “fornecedoras” de produtos, como: andiroba, óleo de dendê, erva-mate, jambu, óleo de palmeiras nativas, castanha-do-pará, cupuaçu, capilimão, buriti, camomila, etc.

Com isso, os dirigentes da Natura se favorecem enormemente da exploração sobre as comunidades acionadas a se organizarem em regimes de cooperativas, modalidades incorporadas pelas relações de flexibilização da produção e do trabalho. Através desse método, a empresa elimina custos com os extrativistas e isenta-se do cumprimento dos direitos trabalhistas. Fundando-se na aparência de “parceria” entre trabalhador e empregador, essas cooperativas constituem uma forma disfarçada de desassalariamento e precarização.

⁸ São exemplos de comunidades usadas no processo de extrativismo, populações localizadas nas chamadas: Reserva Extrativista do Médio Juruá, no Amazonas; Reserva Estadual de Desenvolvimento Sustentável do Iratapuru, no Amapá, etc.

⁹ São exemplos de cooperativas que fornecem frutos, sementes e demais produtos para a confecção dos cosméticos: as Ervateiras do Mercado do Ver-o-Peso e a Associação de Produtores de Boa Vista, de Acará, ambas situadas no Pará.

A geração de divisas e o sucesso mercantil da Natura no mercado são galgados mediante, também, a intensa espoliação exercida sobre a força de trabalho das chamadas “revendedoras associadas”, “consultoras”, consideradas “[...] o elo da Natura com o consumidor final” (NATURA, 2007).

No Brasil, em 2006, cerca de 561 mil “associadas” e, nos demais países da América Latina, 56 mil trabalhadoras foram envolvidas na comercialização dos produtos da empresa. São trabalhadoras grandemente penalizadas pelas inflexões do processo multiforme da reestruturação produtiva do capital que tem conformado níveis mais profundos de exploração sobre o universo do trabalho feminino.

Nos termos de Antunes (1999, p.107), [...] a classe trabalhadora moderna é crescentemente composta por esses segmentos diferenciados, mulheres e terceirizados e/ou precarizados (e ainda mais freqüentemente por mulheres terceirizadas), que são parte constitutiva central do mundo do trabalho.

A rede de revendedoras da Natura é expressão dessa configuração do capital que submete cada vez mais o contingente feminino a modalidades de trabalho subcontratado, temporário, part-time, informal, sem garantias e benefícios sociais, contratuais (ausência de carteira de trabalho assinada). Sem falar na remuneração precária destinada às trabalhadoras que as mesmas utilizam como fonte de complemento na renda familiar.

Empregando o pretexto de responsabilidade social, a empresa ainda manipula as “associadas/revendedoras” para doar trabalho voluntário nos projetos filantrópicos da organização. Em 1995, a Natura fomentou o programa educacional **Crer para Ver** que é mantido, fundamentalmente, pelo trabalho voluntário das trabalhadoras forçadas a cooperarem com a corporação comercializando camisetas, cartões e demais produtos, sem qualquer remuneração, para o financiamento da iniciativa.

Isto significa que paralela à função de vendedoras de cosméticos, elas desempenham o papel de voluntárias arrecadando fundos que, no ano de 2006, perfizeram 5,4 milhões (NATURA, 2007) usados na sustentação da experiência dirigida supostamente ao apoio de ações à melhoria da educação pública brasileira.

Essa análise demonstra a face da gestão do comportamento socialmente responsável das corporações patronais que angariam uma extenuante acumulação de riqueza empreendendo o menor custo possível no desenvolvimento de suas atividades e concentrando no trabalhador, o tenaz esforço de sacrificar suas

faculdades físicas, mentais e o seu tempo livre em favor dos imperativos dos interesses canibalescos do capital.

Vale ainda acrescentar a organização, o Boticário, criada, em 1977, no estado do Paraná, cujo sucesso mercantil e concorrencial é granjeado grandemente através do marketing desenvolvido com sua enfática “dedicação” às questões ambientais.

O Boticário exprime seu “comportamento solidário” com o meio ambiente, investindo em experiências usadas como fonte de exploração e publicidade, tais como: **Estação Natureza Curitiba e Reserva Salto Morato**, ambos localizados no estado do Paraná; **Reserva Natural Serra do Tombador**, situado em Goiás; **Estação Natureza Pantanal**, localizada às margens do Rio Paraguai, no Mato Grosso; e apóio a projetos ecológicos no país, em parceria com universidades e outras instituições de pesquisa (FUNDAÇÃO O BOTICÁRIO, 2007).

A empresa se apropria de áreas do país rica em biodiversidade com vistas à expropriação da matéria-prima empregada nos seus negócios e açula o envolvimento da força de trabalho das massas empobrecidas que habitam nas proximidades dessas áreas para realizar a extração e o fornecimento dos insumos utilizados na composição de perfumarias e demais cosméticos comercializados.

Igualmente à companhia Natura, o Boticário se nutre do consumo da força de trabalho desses segmentos subalternos delineados de “fornecedores” consubstanciados numa rede de mão-de-obra barata e ausente de proteção trabalhista espoliados para assegurar o circuito da acumulação.

A isto se acrescenta o contingente de sujeitos que trabalham gratuitamente como voluntários nas iniciativas ambientais mantidas pela empresa. Os indivíduos são usados em atividades, como: manutenção das reservas ecológicas; monitoramento e condução dos visitantes; desenvolvimento de campanhas e palestras relacionadas à “educação ambiental”.

Importa sublinhar que o Boticário como um meio de agregar lucratividade redimensiona suas iniciativas de responsabilidade ambiental em espaços de valorização mercantil, a exemplo da reserva Salto Morato, considerada uma remanescente de Mata Atlântica do Brasil que a empresa transforma em área de ecoturismo, cujo acesso é de caráter restrito e remunerado. Sobre isso, a empresa emite a propaganda:

Nossa Reserva Natural Salto Morato é um refúgio para os que procuram descanso, entretenimento, contemplação e contato direto com a natureza. Quem passa por aqui, leva a paisagem na memória e também a responsabilidade de contribuir para a conservação da natureza, única forma de garantir a vida no planeta. São variadas trilhas, quiosques, espécies ameaçadas de extinção, aquário natural para banho, camping, laboratório, alojamento para pesquisadores e centro de capacitação. O funcionamento é de terça-feira aos domingos, no horário das 8h30min às 17h30min. A entrada custa R\$ 5,00 e o Camping diário é de R\$ 5,00 por pessoa. É necessário reservar a visita com antecedência (FUNDAÇÃO O BOTICÁRIO, 2007, grifo nosso).

Essas assinalações vislumbram que o protagonismo empresarial na área sócio-ambiental “abre um novo mercado” (PAOLI, 2005, p.397) para o setor privado permitindo ao patronato explorar meios de captar dinheiro, subtrair o tempo livre do trabalhador e renovar as modalidades de dominação entre classe.

Nesse sentido, o investimento na pobreza e no meio ambiente tornou-se ao empresariado “um rentável negócio”, na medida em que o propagado comprometimento com esses parâmetros passa a ser usados como mecanismos de obtenção de ganhos: imunidades fiscais; aumento de vendas no mercado; premiações (“Boa Cidadania Corporativa”¹⁰, etc); selos (“Empresa Amiga do Meio Ambiente”, “Empresa Amiga da Criança”, “Empresa Cidadã”, “Empresa Solidária”, etc).

Como deixa explícito um dos maiores líderes do movimento da responsabilidade social empresarial, Oded Grajew (1998, p.27), [...] não temos ilusões. A lógica empresarial é o lucro e não a solidariedade. Mas de repente há a percepção que lucro depende de posturas mais éticas e solidárias. Assim, nosso objetivo é criar condições nas quais a lucratividade possa existir. Tirar as pessoas da pobreza é bom para a sociedade, como também ter empresas lucrativas.

Impregnada por essa concepção mercantilista, variadas empresas criam fundações ou institutos filantrópicos para gerenciar e fomentar projetos direcionados à área da educação, saúde, assistência social, cultura, etc, apregoando primar pela apologética “inclusão social” dos pobres, uma temática que dissimula o eixo do conflito da polarização entre capital e trabalho.

São exemplos, o Instituto ALCOA, Fundação Bradesco, Fundação Itaú, Fundação Coca Cola, Instituto Azaléia, Instituto Riachuelo, Fundação Acesita,

¹⁰ A premiação “Boa Cidadania Corporativa” é concedida pela Revista Exame, desde o ano 2000. Anualmente é publicada pela revista a relação das ditas “melhores práticas de responsabilidade social” do país. Para o empresariado, significa uma excelente fonte de publicidade e marketing aos seus negócios.

Fundação Roberto Marinho, Fundação Banco do Brasil, Fundação Vale do Rio Doce, Fundação Ford, Instituto C&A Moda, Instituto Avon, Fundação Odebrecht, entre outros.

As organizações empresariais desenvolvem experiências filantrópicas utilizando a contribuição financeira da sociedade, beneficiando-se das isenções tributárias, expropriando o tempo livre do trabalhador, captando dinheiro em aliança com outras empresas, instituições internacionais, organizações não-governamentais e explorando o fundo público. Variadas corporações, como sublinha Paoli (2005), implantam projetos sociais “sem doar nada de seu bolso”, sem usar o seu patrimônio.

Merece registro o fato de que as fundações e institutos empresariais vêm se transformando em verdadeiros *nichos de comercialização*, vendendo serviços para as próprias empresas, ONG's, e sociedade de modo geral, mediante promoção de cursos, palestras, e, inclusive, de redes de pós-graduação, com enfoque nas temáticas relacionadas à gestão da responsabilidade social, ambiental e trabalho voluntário. São pacotes de serviços ofertados que visam orientar o empresariado, executivos, administradores a obter sucesso financeiro, com o investimento na pobreza e meio ambiente.

A função lucrativa da responsabilidade social empresarial pode ser observada na propaganda emitida por uma das maiores agentes dessa temática no Brasil,

Integra agora nossa agenda, o Curso de Gestão de Programas de Voluntariado em Organizações Sociais. O curso se destina às pessoas responsáveis pelos voluntários nas organizações sociais e trata de temas como gestão do programa de voluntariado e planejamento estratégico. O investimento é de R\$ 200,00 por pessoa e inclui pasta com material didático e apostila, coffee break, certificado e um exemplar do Livro "Gerenciamento de Voluntários".(FUNDAÇÃO ABRINQ PELOS DIREITOS DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE, 2007)

O conjunto das questões aqui abordadas reafirma o entendimento de que a enfática “nova consciência cidadã” e a “nova solidariedade ética” empresarial configura a face renovada do capital na procura pelo aumento das taxas de lucratividade. As vantagens que o empresariado obtêm com a suposta atuação nos problemas da pobreza, da educação, etc, tem refletido na ampliação da participação

do setor privado, no Brasil, no desenvolvimento de ações sociais, tal como sinaliza o estudo empreendido pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) (2007).

No contexto brasileiro, de acordo com o estudo do IPEA (2007), há um significativo aumento anual da participação social das empresas no investimento em projetos sociais. O Instituto aponta que, em todo o Brasil, houve um crescimento, entre 2000 e 2004, na proporção de empresas que realizaram ações sociais em benefício das comunidades. Neste período, a participação empresarial na área social aumentou 10 pontos percentuais, passando de 59% para 69%. São aproximadamente 600 mil empresas que fazem investimento social. Em 2004, elas aplicaram cerca de R\$ 4,7 bilhões, o que correspondia a 0,27% do PIB brasileiro naquele ano (PELIANO, 2007).

Segundo o referido Instituto, foi na região Sul que se observou o maior incremento na proporção de empresas atuantes, que passou de 46%, em 2000, para 67%, em 2004. O Nordeste, que aumentou sua atuação em 19 pontos (de 55% para 74%), ultrapassou, ligeiramente, o Sudeste que, em 2004, contava com 71% de participação. Finalmente, a região Norte apresentou uma expansão de 15 pontos percentuais (de 49% para 64%), seguida do Centro-Oeste, com um crescimento de 11 pontos no período (de 50% para 61%) (PELIANO, 2007).

A pesquisa aponta a relação de estados/por região do país que vem se sobressaindo no que tange a participação do empresariado no desenvolvimento de ações sociais: no Sudeste, o destaque é para Minas Gerais (81%); no Sul lidera o estado de Santa Catarina (78%); no Nordeste, Bahia (76%), Ceará (74%) e Pernambuco (73%), no Centro-Oeste, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul (72%), no Norte, o estado do Para (63%).

Importa mencionar que o estudo revelou que as empresas de grande porte lideram na implantação de experiências filantrópicas; o alvo prioritário das ações sociais são crianças e adolescentes e a área social que o empresariado destina um maior volume de recurso é assistência social, seguida da área da educação (PELIANO, 2007).

A ampliação do conjunto dessas empresas no investimento na área social é arrolada como expressão da chamada aliança com o plano mundial do desenvolvimento sustentável. O compromisso privado com esse plano é instigado

pelos organismos financeiros multilaterais; Organizações das Nações Unidas e chefes dos países de capitalismo avançado - escalões que dão início ao debate acerca do desenvolvimento sustentável, nos anos oitenta do século XX.

Essa campanha iniciou no evento, Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (CMAD)¹¹, ocorrido, em 1987, na Noruega, que consistiu em discutir alternativas ao combate da pobreza e à proteção do meio-ambiente. O evento culminou na elaboração do chamado Relatório Brundtland¹², onde foram explicitadas medidas a serem seguidas pelas nações para o engendramento da sustentabilidade.

De acordo com a Organização das Nações Unidas (2007),

Desenvolvimento sustentável é a busca do equilíbrio entre proteção ambiental, desenvolvimento econômico e equidade social e a única saída que possibilita conciliar produção de riqueza para o capital e bem estar para a sociedade sem comprometer a sobrevivência do planeta e da espécie humana.

¹¹ Assim como a citada Comissão Mundial de Meio Ambiente e Desenvolvimento, outros eventos foram promovidos, a exemplo da Conferência Eco-92, no Rio de Janeiro e do Fórum Econômico Mundial, em Davos/Suíça, em 1999, com a finalidade de convocar os países para um pacto em favor da superação da pobreza e da sustentabilidade ambiental. Todas essas campanhas focam a solidariedade individual e voluntária como a principal saída para o desemprego, o analfabetismo e a fome.

¹² O Relatório da Comissão Brundtland definiu uma série de medidas que devem ser tomadas pelos países para a promoção do desenvolvimento sustentável. Entre elas, destaca-se: limitação do crescimento populacional; garantia de recursos básicos (água, alimentos, energia) a longo prazo; preservação da biodiversidade e dos ecossistemas; diminuição do consumo de energia e desenvolvimento de tecnologias com uso de fontes energéticas renováveis; aumento da produção industrial nos países subdesenvolvidos com base em tecnologias ecologicamente adaptadas; controle da urbanização desordenada e integração entre campo e cidades menores; e atendimento das necessidades básicas (saúde, escola, moradia) (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2007).

Essa emblemática campanha se aprofunda com a promoção da nomeada **Cúpula do Milênio da Organização das Nações Unidas**, realizada, em Nova York, em 2000, coordenada pelo secretário geral da ONU, Kofi Annan, que arquitetou como temática central do encontro: “Nós, os povos, o papel das Nações Unidas no século XXI”.

O evento congregou chefes de Estado de 191 países, inclusive, o Brasil, a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO), as instituições multilaterais, além de outros segmentos do capital.

O paradigmático encontro primou pela elaboração de uma Agenda, dita do Milênio, na qual os protagonistas acima expressam uma propalada vontade, preocupação e compromisso em eliminar a extrema pobreza e a fome do planeta, até o ano 2015.

Compreende-se que as instituições, FMI e Banco Mundial, contribuem severamente para o aprofundamento dos problemas da pobreza na América Latina e nas demais nações periféricas, mediante incentivo às políticas de ajuste estrutural cristalizadas em reformas fiscais e financeiras, redimensionamento do Estado; e, na atualidade, adotam a controvérsia de buscar o desenvolvimento mundial, a partir da Agenda do Milênio composta por oito metas que segundo esses organismos devem ser cumpridas dentro de quinze anos:

- Erradicar a pobreza e a fome (reduzir à metade, o nível de pobreza e da fome, entre 1990 a 2015);
- Atingir o ensino básico universal (garantir que as crianças de sete a quatorze anos, de ambos os sexos, terminem o ciclo completo do ensino fundamental);
- Promover a igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres (eliminar disparidade de gênero e propiciar a igualdade entre homens-mulheres em todos os níveis de ensino);
- Reduzir a mortalidade infantil (baixar em dois terços a taxa de mortalidade de crianças com menos de cinco anos);

- Melhorar a saúde materna (reduzir em três quartos a mortalidade pós-parto das mulheres);

- Combater o HIV/AIDS, a malária e outras doenças (deter a propagação do HIV/AIDS e outras epidemias);

- Garantir a sustentabilidade ambiental (integrar os princípios do desenvolvimento sustentável nas políticas e programas nacionais; reverter a perda de recursos ambientais e reduzir pela metade a proporção da população sem acesso à água potável);

- Estabelecer uma Parceria Mundial para o Desenvolvimento (tratar globalmente o problema da dívida dos países em desenvolvimento, mediante medidas nacionais e internacionais, de modo a tornar a sua dívida sustentável a longo prazo; avançar no desenvolvimento de um sistema comercial e financeiro aberto; formar parceria com o setor privado, etc) (OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO DO MILÊNIO, 2007).

Na lógica dos líderes do plano do Milênio é possível a partir dessas receitas impulsionar um novo modelo de desenvolvimento capaz de resolver os problemas sociais e instituir o crescimento dos países do Terceiro Mundo.

Contudo, entende-se que por trás das “boas intenções” dos idealizadores dessa campanha, existe um verdadeiro jogo de interesses que visa assegurar os imperativos do movimento global do capital. Isto porque o projeto do Milênio pretende consolidar um ciclo de desenvolvimento econômico nos países pobres, a partir de um conjunto de protocolos que congrega, conforme Salama (2005, p.198):

- políticas macro-econômicas;

- uma parceria público-privado;

- uma harmonização da ajuda em relação aos países mais pobres, levando em conta critérios de boa governança;

- uma diminuição do protecionismo, de fato dos países mais ricos, e um melhor acesso de seu mercado para os países pobres.

Concorda-se com Salama (2005, p.198) ao evidenciar que o Projeto do Desenvolvimento do Milênio configura “[...] a lógica do Consenso de Washington renovado” expresso em receitas ditadas pelas frações capitalistas, que ao veicular a retórica de ajuda aos pobres, estabelecem sérios mandamentos neoliberais, como se observa acima, que somente acirra a vulnerabilidade e a sujeição das nações periféricas aos interesses do circuito transnacional.

A Agenda do Milênio, como se vê, reproduz os velhos ingredientes recomendados pelos protagonistas de Bretton Woods às economias latino-americanas, como flexibilização, liberalização comercial, liberalização financeira, regime cambial, privatização, desregulação da economia, disciplina fiscal, medidas que, na realidade, agravam o problema da pobreza.

Nesse sentido, os protocolos dos Objetivos do Milênio pretendem, na verdade, robustecer a revalorização do mercado, mediante ampliação do incentivo às políticas de privatizações para favorecer a penetração dos investimentos das transnacionais que constitui fator de enfraquecimento dos Estados nacionais na América Latina e nas demais nações subdesenvolvidas. Como ressalta Petras (1999, p.41):

[...] as origens da privatização são políticas em diversos sentidos: parte de uma estratégia global para eliminação de alternativas político-econômicas, parte de uma estratégia doméstica para reconcentrar riqueza e poder e, finalmente, como um mecanismo para a assimilação de recursos econômicos para a acumulação imperial.

Os ditames postulados pelas instituições multilaterais, juntamente com a ONU, sob a tônica de auxílio “solidário”, visam forçar os países pobres a criar um “bom clima de negócios” para atrair o capital financeiro transnacional (com concessões, imunidades fiscais em prol da instalação de suas unidades fabris; isenção de impostos à entrada e comercialização dos seus produtos; concessão para exploração dos recursos naturais/ matéria-prima, etc).

Ou seja, os ditos critérios de “boa governança” impostos ao centro periférico traduzem, na realidade, o corolário dominante em busca da submissão e passivização dos países do Terceiro Mundo ao mandonismo e regalias prescritas pelo capital financeiro.

Grande expressão das privatizações é o incentivo em relação ao enfrentamento da pobreza mediante cooperação e “parceria” produtiva público-privado. A chamada “parceria” não é outra coisa senão o repasse de verbas e fundos públicos do Estado para o setor privado. No Brasil, esse cooperativismo tem resultado na retração do investimento público na área social e no florescimento de políticas focalizadoras, dificultando a perspectiva de universalização dos serviços sociais.

Além disso, a “parceria” público-privado contribui para a instituição de uma modalidade polimórfica de respostas ao atendimento das necessidades dos indivíduos, segundo o poder aquisitivo de cada um: serviço social privado para os segmentos que podem custear; e grande parcela da população a mercê da filantropia, da disposição “solidária” do outro.

Assim, no país tem sido emblemática a proliferação desse modelo cooperativista sustentável, visto que diversas ONG’s, entre outras organizações, encontram-se orientadas, primordialmente, para angariar recursos e dinheiro, e não para atuar no enfrentamento dos problemas sociais. Muitas ONG’s atuam no sentido de transferir fundos públicos para interesses de grupos privados.

Em vista disso, é extremamente problemática a alegação de acabar com a pobreza pela via da sustentabilidade, pois esse primado não se direciona para garantir os interesses da classe trabalhadora.

Avançando na análise, é relevante sublinhar que o ideário do Milênio funda-se na concepção do alcance do desenvolvimento com base numa etérea cultura da solidariedade engendrada com ações de trabalho voluntário, programas de comunidades solidárias, experiências de auto-ajuda e projetos de responsabilidade social empresarial.

Importa salientar que com a emersão do projeto do Milênio, ganha destaque a denominada “Agenda 21”, delineada como um compromisso mundial em prol do equilíbrio ambiental e eficiência econômica. Consiste numa iniciativa criada no âmbito da Conferência Eco-92, congregando um conjunto de medidas relativas à ecoada sustentabilidade,

A Agenda 21 é um programa que viabiliza o novo padrão de desenvolvimento. Envolve: a) Dimensões econômicas e sociais (enfoca políticas internacionais que podem ajudar o desenvolvimento sustentável dos países pobres; b) Dimensão ambiental (apresenta os diferentes enfoques para a proteção da atmosfera; importância do manejo integrado dos recursos naturais e proteção dos recursos do mar); c) Medidas de proteção à juventude, aos povos indígenas, às ONG's, e à sociedade de modo geral (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2007).

Como se observa, trata-se de uma aparente preocupação com as questões ambientais e sociais que, no âmago, não almeja distribuir ou dividir a riqueza, mas intensificar formas de dominação sob o comando da hegemonia norte-americana que praticamente tudo decide em relação ao Banco Mundial e ao FMI.

Com a finalidade de agregar valor aos seus negócios, as empresas têm incorporado o propagado comprometimento com a chamada Agenda 21, conclamando a participação da sociedade para aderir à política neoliberal do desenvolvimento sustentável.

Os Objetivos do Desenvolvimento do Milênio juntamente com a Agenda 21 convertem-se, atualmente, em ferramenta de marketing ao empresariado. Muitas empresas rotulam seus produtos e serviços com selos e iconografias indicando a aliança com o projeto do Milênio - uma estratégia para conquistar e cooptar o consumidor a adquirir bens e serviços produzidos por essas corporações.

Na mundialização do capital, como sublinha Cavalcante e Wolff (2006, p.247):

[...] é a marca que, por seu conteúdo etéreo e facilmente dispersivo, confere a permanência e a longevidade tão essenciais para a manutenção

das grandes empresas no mercado transnacional, altamente incerto, disputado e diversificado que caracteriza a economia atual; características essas que dão uma fugacidade e transitoriedade inéditas aos bens de consumo na história do capitalismo. Em um ambiente tão efêmero e com tantas opções de consumo, uma marca bem sedimentada no mercado outorga às empresas uma credibilidade fundamental para fixar sua existência na memória do consumidor. Ou seja, é principalmente por meio da marca que as empresas se consolidam no mercado competitivo engendrado pela mundialização do capital.

Ressalta-se que os meios de comunicação consubstanciam grandes parceiros na campanha publicitária das empresas em torno do envolvimento com a sustentabilidade. Nessa direção, pode-se citar o programa “Criança Esperança”, em 2007, comandado pela Rede Globo de Televisão, que traduziu-se num espaço de imenso marketing para as corporações empresariais que usaram a referida iniciativa para propagar seus produtos utilizando como pretexto a dita responsabilidade com a Agenda 21 do Milênio.

Como exemplos, elenca-se o Banco do Brasil, considerada a primeira instituição financeira estatal a incorporar a Agenda 21 nos negócios que, em nome da sustentabilidade, doou do seu maculado patrimônio R\$ 150.000, 00 aos projetos sociais coordenados pela emissora e o Grupo Azaléia, com a doação de cinco mil pares de sandálias às crianças pobres.

Prosseguindo no debate, é necessário destacar que no país é empreendido um denso movimento para cooptar o envolvimento da sociedade nas metas dos Objetivos do Milênio e convocar o empresariado a encampar a Agenda 21. Esse movimento é instigado por diversas entidades que emergem no país no contexto da reestruturação produtiva do capital.

Nesses moldes, cita-se: o Instituto de Desenvolvimento Empresarial e Social – FIDES; Associação Brasileira de Fabricantes de Brinquedos – Fundação Abrinq pelos Direitos da Criança e do Adolescente; Pensamento Nacional das Bases Empresariais – PNBE; Ação Empresarial pela Cidadania – AEC; Instituto de Cidadania Empresarial – ICE; o Conselho Temático Permanente de

Responsabilidade Social; Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social¹³; Grupo de Institutos, Fundações e Empresas - GIFE¹⁴, dentre outros, expostos em linhas acima.

Essas organizações congregam empresas, ONG's, fomentam projetos sociais, disseminam a expropriação do tempo livre, concedem selos e premiações ao empresariado, além de comercializar produtos e promover cursos e capacitações.

Além dessas conglomerações, antigas instituições patronais fundadas para exercer a função de controle sobre a força de trabalho assumem a incumbência de subsidiar as empresas a incorporar a responsabilidade social e incitar os indivíduos a consagrar o tempo livre em favor de projetos filantrópicos.

Salienta-se, nesse sentido, o conhecido sistema "S" formado pelo Serviço Social da Indústria (SESI), Serviço Social do Comércio (SESC), Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), etc. Essas entidades implantam ações sociais e ascendem também no movimento do empreendedorismo da gestão da responsabilidade social, vendendo serviços e produtos.

O SESI, considerado braço social do Sistema Indústria surge, em 1946, ancorado nos interesses do capital no que pertine "[...] à tentativa de ajustamento físico e psicossocial da força de trabalho às necessidades do aprofundamento do modo de produção" (CARVALHO; IAMAMOTO, 2005, p.267).

Desde então, cumpre o papel de orientar as empresas para a elevação da produtividade, da rentabilidade econômica, do enfrentamento da competitividade industrial, na elaboração de mecanismos voltados para a qualificação da força de trabalho e no desenvolvimento de estratégias para o alcance de uma cooperação nas relações capital e trabalho.

O SESI salienta que em sintonia com o processo de reestruturação da produção e do trabalho vem atuando com o propósito de alavancar a

¹³ O Instituto Ethos abarca 1.137 empresas. A instituição foi fundada pelo conhecido empresário, Oded Grajew, um dos grandes disseminadores da política de uso do tempo livre para o trabalho voluntário.

¹⁴ O GIFE se originou a partir de encontros articulados por um grupo de empresários que se reuniam, nos anos 80, para discutir filantropia nos negócios. Atualmente, é formada por noventa e uma empresas, evidenciando que sua missão é congregar entidades e empresas que investem recursos em ações sociais, promovendo e executando atividades sistemáticas de apoio ao desenvolvimento da nação e pelo estímulo à cidadania participativa (GIFE, 1995).

sustentabilidade nas organizações. No ano 2000, a organização passa a intitular-se como a “Marca da Responsabilidade Social” e como uma “agente de mudança social”.

Com o intento de conduzir as empresas à gestão da responsabilidade social, o SESI afirma que atua em duas linhas de trabalho. A primeira nesse sentido envolve o desenvolvimento de programas sociais sob a retórica da indústria saudável, da busca permanente pela qualidade de vida do funcionário nas relações de trabalho e no ambiente familiar.

Situa-se nessa vertente, os Programa Saúde e Segurança no Trabalho para a Indústria que abrange ações com enfoque nas áreas de segurança, educação, capacitação e proteção da saúde no trabalho. O SESI Lazer Ativo e Ginástica na Empresa que prima pela inclusão da atividade física com o fim de melhoria do desempenho da produtividade do funcionário. E o Programa SESI Empresa & Família, uma iniciativa adornada pelo argumento do aumento do bem-estar da família e do trabalhador e que se coloca com o objetivo de contribuir para a redução de doenças, prevenção da violência familiar, abordando temáticas como planejamento familiar.

Entende-se que essas experiências são estratégias do capitalismo, sob o discurso de responsabilidade social, para intervir na vida privada do trabalhador com o objetivo de atuar sobre problemas (pessoais, familiares, etc) que para o capital afeta a produtividade laboral.

A outra linha de trabalho da instituição direcionada para envolver tanto o empresariado, como a sociedade no movimento da responsabilidade social é a realização anual do programa Ação Global, cujo sustentáculo principal é o trabalho voluntário. Trata-se de uma iniciativa desenvolvida em parceria com a Rede Globo de Televisão e suas afiliadas, iniciado em 1991, concentrando-se a princípio no estado de Minas Gerais, e alargando-se em todo o país, a partir de 1995.

É por meio dessa iniciativa que se desencadeia uma grande mobilização nacional, envolvendo instituições públicas, organizações não governamentais e cerca de 2.000 empresas na prestação de serviços sociais, a milhares de pessoas carentes. Só em 2005, foram cerca de 37 mil pessoas trabalhando como voluntários. Com isso, a instituição consolida a missão de estreitar o setor industrial e a sociedade com o exercício da responsabilidade social, marca da entidade em toda a sua história e mobilizar milhares de voluntários trabalhando pelo bem-estar geral (SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA, 2005, p.23).

A Ação Global se consubstancia num amplo incentivo às empresas e a outros escalões do capital na expropriação do tempo livre da classe trabalhadora. Apresentada como um mutirão da solidariedade e da cidadania, a experiência coopta o envolvimento de milhares de voluntários por todo o país (profissionais liberais, desempregados, funcionários de empresas, trabalhadores de instituições governamentais, não governamentais, sem fins lucrativos, etc) no desenvolvimento de várias ações sociais¹⁵ realizados num único dia.

Como se vê, o SESI, aliado ao conjunto das organizações explicitadas acima, funciona como rede de difusão e de suporte ao fortalecimento da responsabilidade social empresarial, um elemento funcional à lógica do capital que visa combater o trabalho, usurpar os tímidos e tênues direitos sociais e trabalhistas construídos com árduas lutas e estruturar formas de exploração e controle mais brutais ainda sobre os indivíduos, mediante a destinação obrigatória de seu “tempo livre” como vetor indicativo de respeito aos ditames do patronato.

O capital é uma incansável atividade transformativa destrutiva, uma dinâmica que, ao longo da história, procura estabelecer e reorganizar formas de subsunção do trabalho ao seu poder voraz, “efetivando a disciplinação da força de trabalho para os propósitos de acumulação” (HARVEY, 1994, p.119). Como um sistema de comando cujo fim é a acumulação ampliada, o capital sempre procurará meios de reatualizar formas de controle e de domínio sobre o trabalhador.

Sob essa lógica, o capital utiliza a política da responsabilidade social enquanto estratégia de formação de uma nova relação com o trabalhador que prima por acelerar a “passivização” de classe no complexo da reestruturação produtiva. Um novo relacionamento aprofundado com a capitulação da participação do funcionário no trabalho voluntário, uma modalidade apreendida no ângulo empresarial como um viés que influencia a subjetividade operária a se dispor em ser um “parceiro” com o capital.

¹⁵ Os serviços sociais oferecidos pela Ação Global são: orientação na prevenção de doenças cárdio vasculares, exame de vista, prevenção do uso de drogas, planejamento familiar, orientação sobre prevenção da gravidez na adolescência, vacinação, prevenção de doenças bucais, distribuição de kits de higiene dental e de material informativo, emissão de documentos (certidão de nascimento, carteira de identidade, carteira de trabalho, CPF, título de eleitor, carteira do idoso), regularização da situação militar, assistência jurídica, casamento comunitário, orientação aos direitos da criança e do adolescente, orientação da defesa do consumidor, palestras sobre o meio ambiente, jogos educativos, oficinas pedagógicas, oficinas de teatro, torneios, sessões de ginástica, etc.

Trata-se de uma “parceria” sedimentada a partir da imposição de um perfil operário voltado exclusivamente para a maior participação na empresa, ativo no ótimo desempenho no processo produtivo e que acima de tudo seja alheio ao ideário de luta pelos seus interesses históricos rumo a uma nova sociedade, sem exploração do homem pelo homem.

Na perspectiva capitalista, a resistência e a luta contra o sistema sócio metabólico do capital cedem lugar ao voluntarismo e ao altruísmo com a empresa, implicando desse modo no reforço ao individualismo e na impotência coletiva dos trabalhadores de se agregar ao movimento sindical.

Mediante essas considerações, acredita-se que o trabalho voluntário é uma versão atualizada capitalista visando envolver os trabalhadores na lógica (e nos ideais do capital) tendo o uso apelativo do “tempo livre” em ações voluntárias como uma estratégia de cooptação do trabalhador ao novo modelo produtivo e de trabalho.

Com a valorização do trabalho voluntário como uma ferramenta de despotismo sobre o trabalhador, o “tempo livre” vem sendo usurpado como espaço de concretização das necessidades humano-sociais e de trabalho criativo, pela (des) socialização radical do capital.

O tempo livre na acepção marxiana foi desenhado como alternativa para uma transformação radical do trabalho estranhado em um trabalho social que seja fonte e base para a emancipação humana, para uma consciência omnilateral. Portanto, como riqueza fundante da sociedade dos livres produtores associados.

Com o avanço dos interesses de controle e de lucratividade do capital, o valor e o sentido do tempo livre têm sido profundamente alterados e deturpados pela ideologização pós-moderna.

2.2 O trabalho voluntário e o uso do “tempo livre” a serviço dos interesses do capital

No atual movimento de recomposição do capital e de seu sistema ideológico e político de dominação, o tempo livre é alterado cada vez mais do sentido marxiano como um espaço “fundado na riqueza das necessidades qualitativas” (HELLER, 1978) e utilizado como um veículo para fins de valorização da acumulação capitalista.

Isto não é algo recente na trajetória do capitalismo, visto que esse modo de produção sempre empreendeu formas em redimensionar o tempo livre do trabalhador para seus interesses exclusivos de acumulação e controle.

O tempo é uma categoria histórica da experiência humana. Harvey (1994) chama a atenção para o fato de que o tempo assume distintos significados entre as diversificadas sociedades do mundo e mesmo, entre subgrupos. Assim para o autor, “as concepções de espaço e tempo são criados necessariamente através de práticas e processos materiais que servem à reprodução da vida social” (HARVEY, 1994, p.189). Portanto, “[...] cada modo distinto de produção ou formação social incorpora um agregado particular de práticas e conceitos do tempo e do espaço” (HARVEY, 1994, p.189).

Nessa linha de raciocínio, o sentido do tempo concebido pelos povos da Antiguidade, não se assemelha ao significado que o tempo assume hoje, sob a orientação capitalista. Para estes povos, o tempo do culto aos deuses, dos rituais religiosos, do ócio intelectual era mais relevante do que o tempo da produção. Na acepção desses povos, o ócio estava presente nos nichos da própria atividade produtiva, o que significa dizer que a produção para eles representava um momento de prazer. Isto porque não estavam submetidos à pressão da concorrência e nem ao controle do tempo imposto pelo capital.

A emersão do modo de produção capitalista, um sistema¹⁶ orientado para o crescimento do lucro, homogeneizou o sentido do tempo, em sua totalidade, como fonte de poder e coerção sobre o trabalhador. Tempo para os capitalistas significa tempo de produção, de trabalho, não havendo no entendimento burguês, tempo livre

¹⁶ No capitalismo, a intersecção do domínio sobre o dinheiro, o tempo e o espaço forma, conforme Harvey (1994), um nexu substancial de poder social.

como um momento para o trabalhador satisfazer a si mesmo. O “tempo livre” é impresso como um tempo a ser usado em favor da produção ou de qualquer outra atividade que favoreça o capital, a exemplo do trabalho voluntário nos moldes como vem sendo concebido pela lógica dominante.

O sentido do tempo arquitetado pela ordem hegemônica no decorrer da história foi imposto à classe trabalhadora, compelida a doar sua subjetividade, “aceitando” destinar além do tempo necessário ao trabalho, o seu tempo livre para atender aos imperativos do capital em troca da garantia de condições mínimas de sobrevivência e de sua família.

Nessa direção, a burguesia ao se apropriar de todo o tempo do trabalhador, impossibilitando mesmo o uso do seu tempo livre para o descanso, o lazer, acabou reduzindo o trabalhador à mera função de vendedor de sua força de trabalho. A força de trabalho, como assinala Heller (1978, p.22), é um valor de uso que por definição satisfaz necessidades: as necessidades da produção de mais valia e, por conseguinte, de valorização do capital (Se a força de trabalho não produzisse mais valia e o capitalista não comprasse força de trabalho, o sistema capitalista deixaria de existir).

A força de trabalho torna-se, como tudo, uma mercadoria, cuja finalidade vem a ser a produção de mercadoria:

[...] a força de trabalho é uma mercadoria muito especial. Com efeito, tem a propriedade particular de ser uma força que cria valor, e, principalmente, mediante uso apropriado, a fonte de um valor superior ao dela própria. [...] a força humana de trabalho não produz em um dia de trabalho somente um valor maior do que o que possui na realidade e o que ela própria custa; a cada nova descoberta científica, a cada nova invenção técnica cresce também o excedente de sua produção cotidiana, sobre seu custo diário. Conseqüentemente, a parte da jornada de trabalho durante a qual o operário retira de seu trabalho o equivalente a seu salário cotidiano diminui, enquanto que a parte da jornada de trabalho durante a qual é obrigado a presentear seu trabalho ao capitalista, sem que receba pagamento por isso aumenta (ENGELS, 1977, p.58).

Como retratam os Manuscritos: “[...] o trabalhador decai a uma mercadoria e a mais miserável mercadoria” (MARX, 1983, p.147), tornando-se um ser estranho a ele mesmo, um meio da sua existência individual.

Marx evidencia que o trabalhador é obrigado a privar-se de toda necessidade para poder satisfazer uma só, manter-se em vida: “[...] e não somente deve privar-se em seus sentidos imediatos, como comer, etc., também a participação

em interesses gerais (compaixão, confiança, etc)” (MARX, 1974 apud HELLER, 1978, p.65).

Assim, para o capitalista de um único elemento o trabalhador jamais poderá privar-se que é de sua força de trabalho. O processo de trabalho se converte em meio de subsistência: a venda da força de trabalho é posta ao trabalhador como garantia de acesso a um mísero salário¹⁷ destinado a sua manutenção e de sua prole.

A análise da categoria trabalho assumiu questões decisivas na obra marxiana. O velho Marx (1969) descreveu o trabalho como momento fundante de realização do ser social, como motor decisivo do processo de humanização do homem, como criador de valores-de-uso. Como trabalho útil, é o trabalho, por isso, uma condição de existência do homem, independente de todas as formas de sociedade, eterna necessidade natural de mediação do metabolismo entre homem e natureza e, portanto, vida humana (MARX, 1969, p.50); “[...] a única lei objetiva e ultra – universal do ser social, que é tão ‘eterna’ quanto o próprio ser social; ou seja, trata-se também de uma lei histórica, à medida que nasce simultaneamente com o ser social.” (LUKÁCS, 1979, p.99)

A racionalização da indústria capitalista moderna, ao ser movida pela lógica do lucro, elimina as propriedades qualitativas do trabalho e do tempo livre, como afirmadas pela teoria marxiana. Tal como se objetiva na sociedade mercantil, o trabalho é totalmente degradado. O que deveria se constituir na finalidade primordial do ser social – a sua realização *no e pelo* trabalho – torna-se, sob a orientação opressora do capital, trabalho abstrato, estranhado.

Segundo leis da Economia Política, o estranhamento do trabalhador em seu objeto se expressa de maneira que quanto mais o trabalhador produz tanto menos tem para consumir, que quanto mais valor cria tanto mais se torna sem valor e sem dignidade, que quanto tanto melhor formado o seu produto tanto mais deformado o trabalhador, que quanto mais civilizado o seu objeto tanto mais bárbaro o trabalhador, que quanto mais poderoso o trabalho tanto mais impotente se torna o

¹⁷ O salário constitui a entrega de trabalho excedente aos proprietários do capital, trabalho este que é a substância mesma do processo de acumulação. Ele é determinado pela luta hostil entre capitalista e operário. Segundo Marx (1983, p.13) a taxa mais baixa e a unicamente necessária para o salário é a substância do operário durante o trabalho, e mais o bastante para que ele possa alimentar uma família e para que a raça dos operários não se extinga. O salário habitual é, segundo Smith, o mais baixo que é compatível com a simple humanidade, a saber, com uma existência de animal.

trabalhador, que quanto mais rico de espírito o trabalho, tanto mais o trabalhador se torna pobre de espírito e servo da natureza (MARX, 1983, p.152).

Logo, a forma do trabalho capitalista somente resulta na desrealização do ser social, pois o estranhamento que funda o trabalho abstrato impõe barreiras ao desenvolvimento da omnilateralidade do ser, ao crescimento da personalidade humana, vetando o homem a possibilidade de sua auto realização.

Prosseguindo, é possível evidenciar que na medida em que o capitalismo depauperava a essência ontológica do trabalho como atividade vital, o tempo livre nesse contexto passou também a tomar significados totalmente distintos do valor conferido pela teoria marxiana. Os proprietários dos meios de produção se esforçaram para inculcar na psicologia humana que o tempo e toda as horas “livres” devem ser expropriados para a obtenção de dinheiro.

Na sugestiva referência marxiana, a quantidade de dinheiro, verdadeira *fonte misteriosa*, é cada vez mais, em maior medida, a única propriedade importante do sistema capitalista.

Como adverte Kurz (2006, p.1), [...] tempo é dinheiro, eis porque o tempo sempre cumpriu um papel decisivo no capitalismo. A revolução capitalista consistiu essencialmente em desvincular a chamada economia de todo o contexto cultural, de toda necessidade humana. Ao transformar a abstração social do dinheiro, antes um meio marginal, num fim em si mesmo de caráter tautológico, a economia autônoma inverteu também a relação entre o abstrato e o concreto.

O autor prossegue nesse raciocínio afirmando que a sujeição das atividades culturais, até então concretas, à abstração do dinheiro foi o que possibilitou converter a produção em “trabalho” em geral e abstrato, cuja medida é o tempo. Porém, esse tempo não é mais o tempo concreto, qualitativamente diverso conforme suas relações, mas sim o fluxo temporal abstrato, linear e uniforme, contrapartida exata do fim em si mesmo, abstrato da acumulação capitalista (KURZ, 2002, p. 1-2).

Sedimentou-se, então, um tempo-espço capitalista que passou a submeter a sociedade, os valores, os sentimentos, o comportamento humano, o tempo de vida, o tempo livre aos imperativos da valorização do capital. É um tempo-espço sem feição, sem alma, destacado da vida, sem laços culturais que inaugurou a tendência a aparente dissociação sistemática e moderna entre trabalho e cultura, trabalho e vida pessoal, trabalho e moradia, tempo livre e tempo de trabalho.

O tempo de trabalho, arquitetado como instrumento de controle social, aparece como as horas empreendidas ao trabalho profissional, ao tempo forçado para o labor, as horas extras trabalhadas e apropriadas pelo capital, etc. Para Marx (1969, p. 16),

[...] a distribuição programada do tempo de trabalho e a economia de tempo é a lei da economia capitalista. Sob a orientação dessa lei, o trabalhador deve executar, em tempo determinado, o 'quantum' socialmente normal de trabalho útil, e para isto o capitalista obriga ao trabalhador que seu trabalho alcance, no mínimo, o grau médio de intensidade conforme a norma social. Procurar aumentá-lo acima deste mínimo e extrair do trabalhador, em um tempo dado, o maior trabalho possível, já que toda intensificação do trabalho superior ao grau médio lhe oferece mais-valia. Tratará, ademais, de prolongar o mais possível o processo de trabalho, mais além dos limites em que é necessário trabalhar.

Nesses moldes, a riqueza sob as condições capitalistas de produção, está fundada no roubo do tempo de trabalho alheio, no trabalho não pago; portanto, na exploração da força de trabalho, gerando a base miserável do empobrecimento do trabalhador, caracterizada pelo máximo usufruto do tempo de trabalho e um pagamento de salários inferior ao tempo consumido na produção.

Assim sendo, o tempo de trabalho, bem como o tempo livre da forma como tem sido usurpado tornam-se tempos vazios, de nenhuma serventia ao trabalhador, pois não permitem o indivíduo transcender para além do capital, impedindo, desse modo, a concretização da plenitude do ser.

É importante lembrar que nem sempre houve essa candente batalha pelo domínio do tempo, nem a severa separação entre tempo de trabalho e tempo livre, e muito menos, a submissão do tempo livre aos imperativos alienantes do sistema global do capital.

Nas civilizações da Antiguidade, os indivíduos não estavam atados à idéia do tempo como fonte de riqueza material e nem ao complexo de auto-regulação do tempo, como as sociedades industrializadas de hoje. Segundo Elias (1998, p.21-2), desde que existem homens [...] a vida sempre seguiu o mesmo curso, do nascimento até a morte, independentemente da vontade ou da consciência dos homens. Mas a ordenação desse processo só se tornou possível a partir do momento em que os homens desenvolveram o símbolo regulador do ano.

Os habitantes da Antigüidade mediam o tempo em relação à duração do ciclo de trabalho e das tarefas domésticas, do tipo: o tempo mensurado em "credos";

o tempo “da cozedura de um ovo”, os monges levantavam-se, na Birmânia, quando havia luz suficiente para ver as veias das mãos. Para algumas culturas, a pressa era considerada uma falta de decoro combinada com uma ambição diabólica.

Ocorre que quando os braços são alugados para o trabalho, a orientação temporal passa a se fazer pelo relógio, de forma que a história do relógio se confunde com a história do capitalismo industrial disciplinado. A partir do século XIV, os relógios dos monumentos públicos começaram a se difundir. Em 1674, o maquinário do relógio de bolso é aprimorado. No final do século XVIII, os relógios foram delineados como instrumento de necessidade e não de luxo.

A paisagem familiar do capitalismo industrial, com a folha de ponto, o relógio, os informantes e as mulas (HARVEY, 1994, p.211) suscitaram a formação de novos hábitos de trabalho, bem como uma nova disciplina temporal imposto ao homem “[...] forjados sob a pressão de sincronização da divisão social e detalhada do trabalho e de maximização da extração de tempo de trabalho excedente do trabalhador (a base do lucro)” (HARVEY, 1994, p. 211)

As medidas temporais na sociedade moderna se consubstanciam, nesse sentido, de aparato coercitivo sobre o homem. Marx (1982, p.58) ilustra essa relação da seguinte maneira:

Os homens se apagam perante o trabalho: o pêndulo do relógio tornou-se a medida exata da atividade relativa de dois operários, como o é da velocidade de duas locomotivas. Então, já não se diz que uma hora (de trabalho) de um homem vale uma hora de outro homem, mas antes que um homem vale uma hora de outro homem por uma hora. O tempo é tudo, o homem não é nada – quando muito é a carcaça do tempo. Não se discute a qualidade. A quantidade decide tudo hora a hora, dia a dia, jornada por jornada.

Mas na medida em que a nova disciplina dos horários começou a ser imposta, os trabalhadores começaram a lutar pela redução de suas jornadas de trabalho. Com isso, as lutas entre proprietários dos meios de produção e os trabalhadores em torno do uso do tempo e da intensidade do trabalho passaram a ser endêmicas,

[...] a batalha em torno de minutos e segundos, do ritmo e da intensidade das escalas de trabalho, da vida de trabalho (e dos direitos de aposentadoria), da semana e do dia de trabalho (com direitos a “tempo livre”), do ano de trabalho (e dos direitos a férias pagas), foi, e continua a ser, travada com bastante regularidade. (HARVEY, 1994, p. 210)

Prosseguindo, a posição nuclear das medidas temporais na sociedade contemporânea traz consigo a idéia de um tempo espacializado que passa a ser a medida de regulação das relações sociais e de todas as outras coisas. Isto refletiu sobremaneira na subjetividade humana, tornando o sujeito cada vez mais dependente e preocupado com o tempo, com os prazos, com o trabalho, com o sucesso na vida profissional, etc.

Conseqüentemente, ganhar tempo e não desperdiçá-lo tornou-se a obsessão diante dos ritmos e das atividades que a sociedade capitalista impôs. Tirar todo proveito do tempo [e metamorfosear o “tempo livre”] em algo economicamente rentável é uma das primazias da economia do lucro. Por isso, no capitalismo existe uma extenuante tendência em comprimir o “tempo livre” para fins mercantis.

A história da disciplina capitalista é a história da luta encarniçada contra o tempo livre do trabalhador; contra o desfrute desse tempo para as necessidades humano - sociais. É uma luta constante para cooptar o trabalhador impregnando na sua subjetividade que o tempo livre deve ser utilizado de maneira produtiva e que o ócio, flunar, a preguiça não tem sentido no mundo atual.

A campanha dos detentores da propriedade privada é pela conversão de todo “tempo livre” para o consumo do capital. O trabalhador é instigado ao confinamento do seu “tempo livre” “ao sistema produtor de mercadorias e das suas necessidades de consumo, tanto materiais, como imateriais” (ANTUNES, 1999, p.193) para o gasto no consumo reificado e fetichizado nos shoppings, na televisão, etc. São grandes as evidências do domínio burguês nesse tempo.

Na apreciação de Antunes (1999) um exemplo ainda mais forte é a necessidade imposta de usar o “tempo livre” como espaço de capacitação e qualificação para a competição no mercado de trabalho, para adquirir ‘empregabilidade’, expressão que o ideário dominante utiliza para transferir aos trabalhadores as necessidades de sua qualificação, que anteriormente eram em grande parte realizadas pelo capital.

Na atualidade, com as intensas transformações operadas com a reestruturação do capital e seus efeitos disruptivos sobre o mundo do trabalho, a discussão sobre o “tempo livre”, atinge o ápice na história. Isto se explica, em parte, pela procura dominante insaciável na recomposição de novas bases de controle do trabalho e pelo reforço ao “envolvimento cooptado” do trabalhador.

A ideologia neoliberal tem apresentado pervertidas concepções pertinentes ao “tempo livre”. As negativas interpretações são oferecidas pela corrente designada de pós-modernismo que emerge como uma ofensiva ao marxismo. Seus representantes prognosticam que a humanidade encontra-se numa atual fase marcada pela transformação na natureza do trabalho, pelo desaparecimento das ações de classe e de sua potencialidade anticapitalista. Houve na percepção dos mesmos, o fim da sociedade industrial e a passagem para uma nova era caracterizada como pós-industrialismo.

Para justificar o surgimento dessa apologética nova era, Habermas, De Masi, Rifkin propugnam que o trabalho perdeu sua centralidade na contemporaneidade. O trabalho teria sido substituído pela ciência, visualizada como a verdadeira força produtiva atual (redes, técnica, informatização); pela esfera comunicacional ou da intersubjetividade (HABERMAS, 1992); e pelo reino do “tempo livre” (DE MASI, 1999; RIFKIN, 1995).

De Masi e Rifkin proclamam que essa suposta metamorfose do trabalho, apresentada como sendo derivada da automação e da corrida tecnológica cada vez mais acelerada culminou no “fim do emprego”, um fato, segundo eles, inalterável. Rifkin projeta que o ano de 2020 contará com apenas 2% da força de trabalho nas indústrias.

Assim, comentam que existe na atualidade um grande contingente de pessoas que se tornaram supérfluas e potencialmente em excesso que não terão qualquer outra possibilidade de inserção no mercado de trabalho. Segundo os autores os novos desocupados não estão em condição de desempregados, mas de sujeitos livres da escravidão do trabalho, do tédio laboral e da fadiga. Essa maculada “liberdade” foi possível, conforme os mesmos, porque a tecnologia ao dissipar o labor, aumentou o “tempo livre” que agora pode ser empreendido para restaurar os laços de solidariedade. Segundo De Masi (1999, p.241): [...] é melhor poder ficar em casa e assim usar o tempo livre para a cidadania: cuidar do seu bairro, dos asilos, das escolas; do que ter que trabalhar e ser submetido a uma convivência forçada com chefes grosseiros e colegas indesejáveis.

Nessa vertente, é apregoado que o “tempo livre” que estaria inaugurando a nova era não pode ser desaproveitado, sob a ameaça de que a não ocupação com o trabalho voluntário suscitará no indivíduo “[...] todo tipo de vício, o que é um

atentado ao capital, à sociedade e à religião, caso não seja devidamente usado para a solidariedade” (DE MASI, 1999, p.310).

Como se vê, a tematização pós-moderna cumpre na atual reestruturação do capital a funcionalidade de capturar a subjetividade do trabalhador para a aceitação de uma falaciosa nova ordem fundada no reino do “tempo livre”, como um tempo a ser desfrutado ao sabor da “solidariedade voluntária”.

Atada a isso, essa tematização coopta o indivíduo na busca pela sua adesão a sociabilidade do capital que transmuta agora a expansão do desemprego e a fragmentação do trabalho em “tempo livre”, solidificando a crença de que a alternativa para o desemprego - marca estrutural do novo (e precário) mundo do trabalho (ALVES, 2000) – é a formação de uma nova sociedade em que o altruísmo voluntarista é a base do bem-estar social.

Esses arranjos sob a lógica do capital trazem no seu seio a maculada idéia de que no espaço delineado como pós-industrialismo surge uma nova configuração de trabalhador: o desempregado voluntário; aposentados que passam a dedicar seu descanso para as obras sociais enlaçados pela tônica de qualidade de vida na velhice; profissionais liberais conclamados a desprender força de trabalho em favor dos miserabilizados; jovens que fazem trabalho filantrópico imbuídos pela promessa de qualificação profissional e acréscimo de conhecimentos; e funcionários de empresas convocados a unir-se nesse trabalho como expressão de responsabilidade com o capital.

Nessa entrecruzilhada, o pós-modernismo confere um grande valor à força de trabalho do denominado voluntariado empresarial vislumbrando que esse sujeito agrega uma importante cooperação para a fundação do bem-estar social mediado pelo discurso de que são flexíveis, éticos com a empresa e que disponibilizam de muito tempo liberado proporcionado pelos novos padrões técnicos-organizacionais e tecnológicos introduzidos com o toyotismo no campo da produção.

Conforme De Masi (1999, p. 189):

[...] a Revolução Tecnológica com as novas ferramentas de trabalho permite liberar tempo aos funcionários das indústrias. Com esse tempo livre, eles podem contribuir para restaurar a comunidade e colocar a vida cívica novamente no centro da humanidade.

A epistemologia do tempo liberado é uma das artimanhas empregada para fundamentar a participação de funcionários de empresas no voluntariado. O arcabouço teórico –ideológico prevê que a invenção dos parâmetros: *just-in-time*, *ativação-autonomia*, *andom* e outros métodos do trabalho, inauguraram um regime fabril mais flexível e agradável aos funcionários porque diminuem tempo de produção, contribuem para o aumento do saber qualificado e de suas potencialidades (DE MASI, 1999).

A alegação teórica não condiz com a realidade quando de fato o toyotismo significa um avanço em relação à exploração do trabalho, não gerando qualquer benefício ao trabalhador, como exprime o pós-modernismo. Tais inovações organizacionais não propiciam tempo disponível, mas ao contrário, aprofundam a aceleração do ritmo de trabalho no complexo da produção de mercadorias, pressionando o operário pela máxima quantidade de produção e supervisão do tempo.

O toyotismo reinstaura um novo patamar de intensificação do trabalho, combinando fortemente as formas relativas e absolutas da extração da mais-valia. Sendo assim, a filosofia do toyotismo, contrariamente ao que De Masi (1999) tenta ideologizar, não prima por diminuir tempo e sim, aumentar a permanência operária na linha de montagem, aproveitando, até o último segundo, o tempo para à produção.

Na verdade, o que tem sido previsto aos trabalhadores é o máximo rendimento do trabalho, sem desperdício de tempo, um operário pró-ativo que colabore com o capital na busca de soluções para os problemas da produção de mercadorias e que nos momentos fora do expediente fabril continue cooperando com a empresa consagrando o “tempo livre” para a solidariedade filantrópica.

Com essas considerações fica reafirmado que o modo de organização da produção toyotista não libera tempo nenhum para o funcionário mergulhar no trabalho voluntário; ao revés, os trabalhadores é que tem concedido mais tempo para atender às prerrogativas da empresa.

Toda a narrativa pós-moderna tem como escopo vislumbrar o projeto concernente à formação de um atual modo de vida sedimentado na nova parceria que o capital propõe ao trabalhador: a cooperação de sua subjetividade e de sua força de trabalho gratuita para o envolvimento ativo no enfrentamento da pobreza, da miséria e da fome.

Assim, sob o primado desse pacto consignado pelo capital estabelece-se uma espécie de colaboracionismo entre sujeitos antagônicos, transmutando-se o princípio do direito ao acesso às políticas e serviços sociais no paradigma do dever e obrigação de todos buscar soluções para os problemas sociais.

No Brasil, o ideário da responsabilização social e individual dos sujeitos é revestido pelo invólucro da chamada “democracia participativa e cidadã”. Essa retórica foi inserida pelo governo FHC com a reforma do Estado para justificar a privatização dos recursos públicos, bem como o desvencilhamento do Estado em relação à questão social, apregoando o fortalecimento da participação da sociedade civil.

A “democracia participativa cidadã” é parametrizada pelo discurso de que o trabalhador deve ser autônomo frente ao Estado, que cabe ao indivíduo buscar as próprias condições na garantia de sua sobrevivência, competindo por si só no mercado como forma de gerar seus meios de vida. Nessa ideologia, é proposto que os sujeitos não somente se auto responsabilize consigo mesmo, como devam se organizar e encontrar formas de prover as necessidades sociais de seus pares por meio da solidariedade no “tempo livre”.

Sob esse prisma, é postulado que o trabalhador não mais conte com os fundos públicos como garantia de direitos. Por conseguinte, ganha força a revalorização neoliberal da mercantilização dos serviços sociais, das saídas corporativistas, individualistas e individualizantes, o caritativismo e a ação filantrópica patrocinada pelas empresas.

O incentivo à participação cooperativa da sociedade de forma diferenciada se expande nos marcos da institucionalização do nomeado “terceiro setor”, a chamada esfera pública não-estatal, produto da política neoliberal de publicização. O “terceiro setor” é um fenômeno real inserido *na* e produto da reestruturação do capital, figurando-se como um novo padrão de resposta às seqüelas da questão social que cumpre a função ideológica de encobrir o progressivo deslocamento das responsabilidades do Estado no campo das políticas sociais.

O fenômeno envolve distintas entidades, organizações empresariais, fundações filantrópicas, organizações não-governamentais, sem fins lucrativos (OSFL), instituições de trabalho voluntário entre outros, voltados para a prestação de serviços visando à reprodução da classe trabalhadora.

De acordo com Fernandes (1997) o trabalho voluntário é um dos principais sustentáculos das experiências do “terceiro setor” no Brasil. Congrega uma rede de indivíduos que de diferentes modos cooperam para o desenvolvimento das atividades/serviços fomentados pelas organizações que integram o espaço público não-estatal. A contribuição “voluntária” no apoio ao “terceiro setor” abrange doação de dinheiro, alimentos, roupas, suporte tecnológico e demais recursos. Envolve a expropriação do tempo livre de subempregados, desempregados, aposentados, trabalhadores do mercado informal, terceirizados, trabalhadores domésticos, funcionários das empresas, enfim, o enorme leque dos assalariados (ANTUNES, 1995) que padecem com a desmontagem social operada pelo capitalismo em sua lógica destrutiva e que ainda são interpelados para o envolvimento na imensa rede de ações sociais de ONG’s, empresas e de distintas entidades.

Além disso, integra também formas de sustentação do “terceiro setor”, a formação de um comércio exploratório que vincula grupos de sujeitos como voluntários que vendem produtos para a sociedade visando à arrecadação de verbas para as organizações sociais.

A expansão do “terceiro setor” traz no seu bojo o afã do novo voluntariado social, cuja principal expressão é o voluntariado empresarial. O novo voluntariado é conceituado como um trabalhador moderno, profissional, qualificado, plasmado de responsabilidades, obrigações, compromissos e portador de novos valores e atitudes como: assiduidade, pontualidade, boa vontade, discrição, paciência, prontidão e servidão,

[...] o novo voluntariado atua na sociedade com as mesmas responsabilidades e obrigações de um trabalhador assalariado, cumprindo regras, normas e se responsabilizando pela correta administração do seu tempo livre a serviço dos interesses da coletividade (TORRES, 2003, p.89).

Outra característica acerca do novo voluntariado é o fato de que o trabalhador deve legitimar o seu compromisso com a ação voluntária mediante o nomeado “termo de adesão”. Trata-se de um documento muito utilizado pelas empresas e instituições, de forma geral, no qual o indivíduo se responsabiliza em cooperar com sua força de trabalho, registrando as horas de serviço prestado as entidades e consentindo a não reclamar por quaisquer direitos trabalhistas,

O serviço voluntário será exercido mediante a celebração de um termo de adesão entre a entidade, pública ou privada, e o prestador do serviço voluntário, dele devendo constar o objeto e as condições do seu exercício (LEI DO VOLUNTARIADO, nº. 9.608/98).

O trabalho voluntário é identificado na contemporaneidade pelo corolário neoliberal como uma “prática de proteção social” (MISHRA, 1995), um verdadeiro arranjo neoliberal que confere o trabalhador voluntário como um dos principais agentes responsáveis pela provisão do bem-estar da humanidade.

Essa caracterização acerca do trabalho voluntário surge, em meados dos anos 80, no centro do capitalismo avançado com a ideologização de um Welfare Mix ou arranjo plural e misto de proteção social que prevê o alívio da intervenção do Estado na provisão social e a transferência dessa responsabilidade para o conjunto da sociedade .

Sob essa ótica, se instauraria uma “nova divisão social do bem-estar” (MISHRA, 1995) em que é asseverado às empresas o dever de contribuir com o papel da responsabilidade social e com a força de trabalho dos seus funcionários; a sociedade contribuiria com a solidariedade e com o altruísmo consubstanciados na disposição do “tempo livre” as causas sociais; e o Estado ficaria com a função de “animador”, de financiador, quando necessário.

Nesse arranjo, é preconizado que o Estado permaneceria com a sua autoridade coativa, mas a sua proeminência quanto à garantia de direitos sociais seria suprimida, sem que o nível de bem-estar sofresse redução. É previsto que tal nível poderia até aumentar, porque o Estado ao abrir mão de suas responsabilidades, encorajaria empregadores, agências voluntárias, agregados familiares e outros a aumentarem seus esforços (MISHRA, 1995, p.102).

Esse arranjo plural inaugura, segundo a política neoliberal, a instituição de um “novo contrato social” alicerçado no surgimento de uma “sociedade de bem-estar”, uma “sociedade solidária e voluntária”, em contraposição ao Estado de Bem-Estar (MISHRA, 1995).

A tematização concernente ao “novo contrato social” se baseia na contribuição de Rosanvallon, um grande defensor do individualismo social. Sua narrativa parte do princípio de que “o Estado Providência (...) deixou de ser um modelo para o futuro (...) e a concepção dos direitos sociais não é mais

verdadeiramente funcional como resposta aos novos desafios da exclusão social” (ROSANVALLON, 1998, p.151).

Na perspectiva do teórico, o progresso social é alcançado, agora, fundamentalmente, não mais com a intervenção do Estado de Bem-Estar e suas políticas sociais e de pleno-emprego, mas com a “solidariedade voluntária”, organizada e executada individualmente ou na coletividade.

Nesses termos, Rosanvallon defende o plano de modificar globalmente o exercício da solidariedade social em face ao que ele denomina de crise do Estado de Bem-Estar. O redimensionamento da solidariedade refere-se à necessidade “de transferir para coletividades não-públicas (associações, fundações, agrupamentos diversos) tarefas de serviço público” (ROSANVALLON, 1997, p.86), visando a autonomização da sociedade frente o Estado. O autor assinala que esta transferência “é a via que pode ser a mais interessante para responder às dificuldades do Estado-Providência e fazer frente às necessidades sociais do futuro” (ROSANVALLON, 1997, p.86).

Na sua análise, a alternativa à crise do Estado-Providência somente adquire sentido “[...] se inserida em um tríplice movimento de redução da demanda do Estado, de reencaixe da solidariedade na sociedade e de produção de uma maior visibilidade social” (ROSANVALLON, 1997, p.86).

O novo contrato social que funda a nomeada “sociedade do bem-estar” é marcada, desse modo, pelo deslocamento do pacto da solidariedade social consubstanciado nos princípios redistributivas (via garantia de direitos sob a forma de salários indiretos) para práticas humanistas solidárias, como a filantropia e o trabalho voluntário, modalidades estas centradas na temporalidade, ou seja, nas solidariedades curtas.

A “sociedade do bem-estar” estaria assim condensada no colaboracionismo: o desempregado é voluntário com o desempregado, o morador do bairro é voluntário com a sua comunidade, o funcionário é parceiro da sua empresa, o fiel é solidário com sua Igreja etc.

Na sociedade brasileira, o vicejamento da reinstituição da solidariedade voluntária no tecido social, com a tônica da “democracia participativa” vem culminando na revitalização do “retrocesso ao assistencialismo e ao filantropismo” (LOPES, 1999). Práticas essas permeadas pela sociabilidade do favor - moeda de troca das relações sociais, sobretudo, entre os dominantes e os subalternizados,

que reafirmam o antigo padrão assistencial usado no atendimento das necessidades sociais das massas empobrecidas, identificado por Oliveira (1998) como filantropia estatal.

A filantropia estatal foi um termo cunhado pelo autor visando retratar que o papel desempenhado pelo Estado, desde o Estado Novo, na prestação da assistência social, assim como em relação às outras políticas sociais, tem sido marcado fundamentalmente pelo uso do fundo público para garantir a reprodução do capital, em detrimento da reprodução da força de trabalho.

O intelectual concebe que no Estado Novo, a criação da Legião Brasileira da Assistência e de outros órgãos estatais, encarregados da gestão das políticas assistenciais, tenderam a priorizar os interesses privados efetivando arranjos clientelísticos, em contraposição às necessidades do trabalhador. Tais arranjos obstaculizaram a efetivação da LBA como política de assistência. Sendo assim, a LBA apenas “erigiu a assistência sob um novo paradigma que podemos chamar, contraditoriamente, de filantropia estatal” (OLIVEIRA, 1998, p. 14).

Na atualidade, o referido padrão assistencial ganha novos contornos em desdobramentos que engendram, sob o postulado neoliberal, uma prática assistencial dita “pública não-estatal”, já discorrida anteriormente. A reciclagem dessa linha de intervenção comparece não somente expressa na reedição do assistencialismo caritativo promovido por Igrejas dos mais diversificados credos e instituições filantrópicas, mas é acrescido de novos elementos e práticas que conformam o sublinhado “terceiro setor”, com destaque para as experiências da filantropia empresarial e do voluntariado corporativo.

Prosseguindo no debate referente à filantropia estatal, o autor Oliveira (1998) alerta para o fato de que uma das expressões mais nítida do avigoreamento do citado padrão assistencial foi a criação do programa Comunidade Solidária proposta pelo governo FHC que recrudescer a tendência ao assistencialismo e ao paternalismo clientelista na provisão social no Brasil. Isto sob o entendimento de que esse programa reproduz ponto por ponto a trajetória da assistência social na estrutura do Estado brasileiro: assistencialista no pior sentido do termo, fisiológica, clientelista, fonte de corrupção política, e, sobretudo, o não-reconhecimento dos agentes da assistência social e do serviço social como sujeitos da política (OLIVEIRA, 1998, p. 15).

O Comunidade Solidária, sob o discurso de combater a pobreza e a exclusão social se traduziu, na verdade, como indicativo do fiel compromisso do governo FHC com as demandas capitalistas no que diz respeito à expropriação da força de trabalho ao convocar a sociedade à participação e à permutação de favores entre dominantes e dominados, tendo como baluarte central o trabalho voluntário.

Foi na era FHC, momento em que deslança o processo da flexibilização econômica no país, que houve uma expansão do trabalho voluntário e o incentivo ao vínculo dos funcionários das corporações empresariais nas experiências de responsabilidade social.

A cúpula do governo FHC empreendeu um candente esforço para adensar o país na “solidariedade voluntária”, como indicativo de suas responsabilidades e obediência com a atual racionalidade que emana dos interesses do capital internacionalizado. Esse movimento teve como figura central a ex-primeira dama, Ruth Cardoso, considerada uma das fortes impulsionadoras do engajamento voluntário, do voluntariado empresarial e enfática na idéia de que “[...] o brasileiro gosta de ser voluntário, doar seu tempo ocioso e que ser voluntário é bom para todos” (CARDOSO, 2002, p.22).

Com o intento de consolidar uma cultura do voluntariado na conjuntura brasileira foi criado, em 1997, como um desdobramento do Programa Comunidade Solidária, o nomeado Programa Voluntários, do qual se originou diversas experiências irradiadas pelo país manifestadas em centros, instituições e comitês de trabalho voluntário.

Vinculado a esse programa, foi promovido um fenômeno de campanhas, seminários e congressos¹⁸, nos mais variados espaços (escolas, universidades, comunidades), em parceria com o empresariado brasileiro e multinacionais focando o uso do “tempo livre” a serviço do trabalho voluntário.

Nessa discussão, vale ressaltar a extrema receptividade conferida pela burguesia nacional à campanha do Ano Internacional do Voluntário celebrado, em 2001, pela Organização das Nações Unidas cujo slogan abordou o seguinte apelo: “Vamos transformar os sonhos em realidade e indivíduos em voluntários”. O evento foi usado como uma estratégia de afirmação do padrão de reprodução do capital que

¹⁸ Após a comemoração do Ano Internacional do Voluntário, Ruth Cardoso juntamente com o Núcleo de Estudos Avançados do Terceiro Setor da PUC-NEATS, promoveu, em julho de 2001, o I Congresso Brasileiro do Voluntariado na Pontifícia Universidade Católica sobre a temática do trabalho voluntário e “tempo livre”, com o fim de “fortalecer o movimento voluntário nas universidades”.

exige a porção do “tempo livre” de cada um como horas trabalhadas para uma causa filantrópica.

As empresas, grandes ativistas da citada campanha, arquitetaram uma espécie de calendário temático mensal expressando a responsabilidade com a área social. Janeiro é dedicado à cultura e às artes; fevereiro, à terceira idade; março, ao esporte e lazer; abril, à saúde; maio, à educação; junho, ao meio ambiente; julho, ao protagonismo juvenil; agosto, aos portadores de deficiência; setembro, à defesa dos direitos; outubro, à infância; novembro, à solidariedade e dezembro, à cidadania (FERRAREZI, 2001).

Em todo o país, houve comemorações atinentes aos trabalhadores voluntários que, no Brasil, somaram-se, até o final de 2001, quase 20 milhões de pessoas que, de diferentes modos (desde doações financeiras a dedicação de horas de trabalho) concentraram-se em ações de voluntariado. Isto equivale a 333 mil empregos de 40 horas semanais cada (JORNAL O ESTADO DE SÃO PAULO, 2001 apud YAZBEK, 2002, p. 24).

As contribuições, em dinheiro, feitas por voluntários perfizeram, no mesmo ano, aproximadamente R\$ 1.703.000.000 em doações, de acordo com Silveira (2002).

A campanha do Ano Internacional do Voluntário se configurou, desse modo, como um canal de conclamação aos trabalhadores do mundo todo para adesão ao movimento do “Faça sua Parte”, ao contribucionismo entre classe, cujo lema aborda o preceito de que “Você é quem vai e faz, com sua mão-de-obra e com o seu tempo disponível” (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2001).

No Brasil, o “Faça sua Parte” já havia sido respaldado pelo sociólogo, Herbert de Sousa, o Betinho, no ano de 1993, com a **Ação da Cidadania Contra a Fome e a Miséria e Pela Vida**, uma iniciativa que interpelou a participação solidária da sociedade manifestada na formação de comitês e núcleos de voluntariado voltados à arrecadação de alimentos e de outras doações para o combate à fome.

O “Faça sua parte” tornou-se o slogan basilar das experiências filantrópicas coordenadas pelas empresas, pela esfera estatal e pelo espaço público não-estatal. O lema impregna fortemente os centros de ensino, com destaque ao propalado projeto da “Escola Solidária” estimulado pelo governo, através do Ministério da Educação, incrementando nas escolas da rede de ensino pública e

privada, o papel de formar jovens “solidários” e mobilizados para a responsabilidade social.

Na orientação dos idealizadores desse projeto, as escolas devem incorporar nas atividades curriculares a temática sobre o trabalho voluntário e fornecer subsídios às experiências filantrópicas existentes canalizando a força de trabalho dos jovens para reforçar o trabalho de ajuda humanitária,

Incorporar o voluntariado à educação é pedagogicamente rico, é socialmente necessário. A escola é a mais adequada parceira para um desenvolvimento de posturas cidadãs e formação de indivíduos criadores, responsáveis e altruístas. Cabe agora as escolas, a tarefa proeminente de conscientizar crianças e jovens sobre a importância de exercitarem o voluntariado, ensinando-os, desde cedo, a ocupar o tempo livre com as causas comunitárias. O futuro está na juventude, poderosa força de renovação social que, aliada à escola, juntamente com a participação dos educadores, da família e da comunidade, formam uma estratégia inovadora para o desenvolvimento de um país melhor (VILLELA, 2002, p.33).

Em escala nacional, muitas escolas¹⁹ aderem ao afã da “Escola Solidária”, também delineada como voluntariado educativo, enunciando o pretexto de ocupação dos finais de semana para reunir os jovens e o quadro de trabalhadores do centro de ensino para trabalhos sociais em espaços comunitários com o discurso de lazer recreativo.

Na mesma vertente, salienta-se o Programa Amigos da Escola criado no âmbito do *Projeto Brasil 500 anos*, da Rede Globo de Televisão, em parceria com o Programa Comunidade Solidária com a incumbência de fortalecer as unidades de ensino, sobretudo, da rede pública, através do trabalho voluntário.

Os Amigos da Escola reúne uma densa apropriação de força de trabalho gratuita pelo setor dominante ocultado pela sanha de: “Todos pela educação: procure uma escola e seja voluntário”, envolvendo, em 2001, 235 mil voluntários (SILVEIRA, 2002) atuando em 25 mil escolas desempenhando atividades essenciais no apoio a esses estabelecimentos.

O trabalho voluntário é a base principal também de muitas ações coordenadas por Igrejas de distintos credos, a exemplo da Igreja Católica que juntamente com outros segmentos, tem estimulado força de trabalho nas escolas

¹⁹ O governo vem conferindo o título, “Selo Escola Solidária” aos centros de ensino que mobilizam os alunos ao voluntariado educativo. Em São Luís, no ano de 2005, quatro instituições foram premiadas com o selo: Centro de Enfermagem Ana Nery, Colégio Girassol, Escola Municipal Nossa Senhora de Nazaré e Unidade de Ensino Ana Lucia Chaves Fecury.

comunitárias para a garantia da educação fundamental de um grande contingente de sujeitos na faixa etária de 6 a 14 anos de idade sem escolas.

Associada a Igreja Católica, tem-se ainda a ação da Pastoral da Criança que, segundo Yazbek (2000), conta com aproximadamente 200 mil voluntários, sendo 95% força de trabalho de mulheres de baixo poder aquisitivo que trabalham espalhadas por 2.500 municípios brasileiros no enfrentamento da mortalidade infantil de crianças oriundas de famílias pobres.

Outra estratégia articulada pelo Estado para agregar mais “tempo livre” a serviço das necessidades do capital, refere-se ao projeto do governo FHC por meio do Ministério do Trabalho que deliberou o nomeado Serviço Civil Voluntário, definido como “Educação Profissional para jovens dispensados do serviço militar retribuída pelos participantes com prestação de serviços para comunidade” (MAGALHÃES, 1997).

Mediante esse decreto, os jovens ficam liberados da atividade militar, mas em contrapartida são obrigados a utilizar o tempo dispensado da referida atividade para trabalhar em creches, azilos, hospitais, entidades de defesa civil, em ações de assistência social, etc.

Soma-se a essa teia de exploração, o estímulo à prática do voluntariado empresarial que se espraia arraigado aos requisitos da racionalidade do capital concernente à composição de um tipo de trabalhador condizente com a organização do processo produtivo contemporâneo.

Corrullón e Medeiros Filho (2002) versam que o voluntariado empresarial no Brasil deslança com a ação das transnacionais, verdadeiras “agentes” do capital que, atreladas à função de impulsionar o novo modo de acumulação do capital – a acumulação flexível começaram a influenciar o uso da força de trabalho dos operários no voluntariado.

Os teóricos citam o papel das transnacionais nessa ação, como a ALCOA, Mc Donald's, C&A Moda, Companhia Vale do Rio Doce, Bank Boston, Alcan, Iochpe-Maxion, Bristol-Myers Squibb, Deutsche Bank, Nestlé, Odebrecht, Schering-Plough, JP Morgan, etc.

A inquietação quanto à participação de funcionários no voluntariado empresarial deriva da atual racionalização organizacional da produção (e do trabalho) capitalista que avança no intento de conquistar a subjetividade operária

para viabilizar a cooptação do trabalhador pela empresa, no intuito de conformar um perfil de trabalhador com dedicação total às metas da produção do capital.

O controle do capital na dimensão subjetiva operária é essencial para o desenvolvimento da produção destrutiva do capital (MESZÁROS, 1995) nas condições da mundialização. Portanto, para o capital [...] como uma exigência ontológica do momento predominante do complexo de reestruturação produtiva - o toyotismo - é preciso buscar o consentimento operário, um dos principais requisitos na era da mundialização do capital, sob a Terceira Revolução Tecnológica. É preciso investir na captura da subjetividade operária, integrando-a aos valores da empresa (ALVES, 2000, p.198).

Nesse sentido, o trabalho voluntário - uma estratégia de controle sutil, envolvente e cooptativo - passa a coexistir com as práticas organizacionais do complexo de reestruturação produtiva primando pela nova disposição subjetiva dos trabalhadores para cooperar com a produção e agir diuturnamente em prol daquilo que é melhor para a empresa e o seu projeto.

Em consonância com esse paradoxo, a preocupação basilar da responsabilidade social empresarial é despertar o trabalhador ao engajamento no voluntariado, considerado fator de maior envolvimento e de formação de uma subjetividade operária mais obediente aos imperativos da produção capitalista.

Uma densa carga ideológica é desenvolvida para capturar o consentimento dos funcionários para aceder ao voluntariado, tendo como pretexto o chamado aproveitamento solidário do “tempo livre” ocioso, base fundante do discurso do empresariado para manipular integralmente o tempo do trabalhador.

Incentivar o colaborador a usar o tempo livre para os cidadãos vítimas da exclusão social é um valor estratégico da responsabilidade social e um componente intrínseco dos padrões culturais da empresa. Por isso, a importância do valor do tempo livre é algo que está cada vez mais em pauta no mundo dos negócios. Inovar e criar no tempo ocioso são grandes oportunidades que surgem no mundo moderno e que precisam ser incorporados entre os colaboradores (CONSÓRCIO DE ALUMÍNIO DO ESTADO DO MARANHÃO, 2006, p. 11).

Nessa linha interpretativa, o primeiro fundamento apresentado é de que oferecer afectuosamente o “tempo livre” em favor do trabalho em projetos sociais comunitários agrega mudanças relevantes ao comportamento produtivo do empregado. Sob essa ótica, significa dizer que o indivíduo ao se atrelar ao

voluntariado passa a ser um “novo trabalhador” com poderosas habilidades e qualificações que o tornam apto aos desafios organizacionais na empresa,

[...] o trabalho voluntário traz novos talentos e energia. O funcionário aprende a trabalhar, a gerenciar e a ser gerenciado. Adquire capacidade de liderança e busca resultados demonstráveis. O voluntariado empresarial auxilia no alcance de metas estratégicas, fortalecendo a imagem das corporações. Cada vez mais, é visto como importante fator para o desenvolvimento dos recursos humanos, contribuindo na construção de competências individuais (informação verbal)²⁰.

Esse arcabouço difundido para os trabalhadores tem como fim forjar a imagem da formação de um novo funcionário que apresenta maior produtividade, competência, eficiência e sucesso na empresa quando aplica o “tempo livre” para compartilhar com a empresa a responsabilidade social no desenvolvimento das experiências filantrópicas.

Na mesma perspectiva está a retórica acerca de uma melhoria da qualidade de vida do trabalhador assente no aumento da sua auto estima oferecida pelo preenchimento do “tempo livre” com o exercício solidário que estaria assim refletindo positivamente tanto na esfera familiar do funcionário quanto no âmbito laboral melhorando o clima organizacional.

Esses enfeixes formatam um aparato mitológico que manipula a retórica do “tempo livre” para cooptar a disponibilização afetivo-intelectual do funcionário a contribuir com o trabalho voluntário. Um universo teórico que força a aliança do trabalho com o capital coagindo o trabalhador a imbricar-se na solidariedade voluntária orientado pelo invólucro da obrigação de mostrar a empresa um perfil alinhado com os seus ditames.

Em variadas empresas é ecoada a tônica do Profissional do Milênio, um lema que aduz o ideário do trabalhador polivalente com atributos que garantem sua permanência na empresa, o chamado “[...] tipo ideal: responsável, maduro, equilibrado, ágil de raciocínio, com facilidade de relacionamento, criativo, motivado, solidário, voluntário” (CONSÓRCIO DE ALUMÍNIO DO ESTADO DO MARANHÃO, 2004, p. 57).

Pelo exposto, compreende-se que os argumentos reproduzidos pela hegemonia dominante que usa o “tempo livre” como veículo para fazer apologia ao

²⁰ Relato oral obtido em entrevista com um coordenador de ações de trabalho voluntário da Alumar, em 23/12/2006.

trabalho voluntário reflete na total destruição do profícuo sentido da utilização criativa do tempo livre como princípio orientador da reprodução societária fundada no desenvolvimento de funções positivas vitais para a vida e atividade do homem.

Marx nos seus escritos ofereceu uma rica análise sobre o tempo livre que não se assemelha em nada à dimensão expropriada e cooptativa que vem sendo conferida a essa categoria na contemporaneidade pelo empresariado, pelos projetos “Amigos da Escola”, “Escola Solidária” e tantas outras modalidades que se expandem sob a orientação do capital.

Marx (1973) quando vislumbrou o tempo livre em suas análises, referiu-se a um tempo autêntico, repleto de sentido, elemento fundante de uma nova sociabilidade formada pela sociedade dos produtores associados, uma sociedade oposta não somente ao capitalismo, mas em relação a qualquer outra sociedade que tenha existido no mundo.

Trata-se de uma nova formação social na qual a riqueza da sociedade (os produtores associados) não é mensurável em tempo de trabalho [labor], na produção heterodeterminada (baseada no tempo excedente para a produção de valores de troca para o mercado e para a reprodução do capital); mas em tempo livre para produzir valores de uso socialmente necessários à humanidade.

Os princípios constitutivos centrais desse novo sistema societal são: o sentido da sociedade dos livres produtores associados estará voltado para o atendimento das efetivas necessidades humanas e sociais; as necessidades propriamente humanas. O objeto destas necessidades são, entre outros muitos, o descanso superior para a reprodução da força de trabalho - uma atividade cultural e uma diversão entre os adultos; a reflexão; a amizade; o amor; a realização de si na objetivação; a atividade moral, etc (HELLER, 1978, p.171).

Isto é um aspecto fundamental, como observou Marx (1973), visto que o capitalismo impulsiona a classe trabalhadora a lutar cotidianamente pela satisfação somente das necessidades existenciais puras e simples, fato que levou o célebre intelectual a afirmar que o sistema capitalista torna o trabalhador num ser “isento de necessidades”. O retrato mais expressivo do empobrecimento e da alienação das necessidades do indivíduo é dado pela sua redução e homogeneização: o operário apenas deve ter o essencial para querer viver e somente deve querer viver para ter.

Outro princípio dessa nova formação social é que o exercício do trabalho não tomará um sentido de obrigação, ao revés, se tornará sinônimo de atividade livre²¹ e de auto –atividade.

Prosseguindo, a associação livre dos indivíduos tornados efetivamente sociais significará assim:

[...] uma redução radical do tempo de trabalho (do trabalho necessário) para todos, um aumento radical do tempo livre para todos e, portanto, a desapareção da divisão social do trabalho entre administradores e produtores, entre aqueles e aquelas que têm acesso a todos os conhecimentos e aqueles que estão separados da maior parte do saber (MANDEL, 1995, p. 85).

O tempo livre, o tempo para o ócio passa a exercer o papel determinante no sistema de necessidades, distintas das necessidades humanas alienadas na qual o homem é cerceado a necessidade do dinheiro, do poder e da possessão. Os livres produtores associados estarão movidos pelas necessidades humanas não alienadas, necessidades qualitativas caracterizadas pela evolução de sua multilateralidade, que Marx (1973) denominou de riqueza.

No capitalismo, a estrutura das necessidades se reduz ao ter, ao possuir – a chamada fruição unilateral, imediata que Marx (1983) sublinhou – e o sistema de necessidades está determinado em relação com o lugar que o indivíduo ocupa na divisão social do trabalho. O indivíduo fica subordinado a ela. Como explica Heller (1978, p.57-8) [...] a liberdade individual do homem é só aparente: o particular elege os objetos de suas necessidades e plasma essas necessidades individuais não em conformidade com sua personalidade, mas sobretudo em conformidade com o lugar que ocupa na divisão do trabalho (...) dado que o fim não é o desenvolvimento múltiplo do indivíduo, o particular se converte em escravo desse conjunto restrito de necessidades.

Continuando na discussão, Heller (1978) comenta que a sociedade dos produtores associados é a primeira sociedade não alienada que constitui o reino da liberdade e em que são satisfeitas as chamadas necessidades radicais, ou seja, as

²¹ A atividade livre é apreendida como substituto do trabalho capitalista que se apresenta ao indivíduo como uma obrigação, determinado por necessidade e por utilidade exteriormente imposta. A liberdade, como lembra Marx (1973, p.942) só pode consistir no homem social, os produtores associados regulam racionalmente o intercâmbio material com a natureza, controlam-no coletivamente, sem deixar que ele seja a força cega que os domina; efetuam-no com o menor dispêndio de energias e nas condições mais adequadas e mais condignas com a natureza humana.

necessidades de transcender o capitalismo. As necessidades radicais se desenvolvem contraditoriamente durante o desenvolvimento mesmo do capitalismo. Isto porque a essência do sistema capitalista é alienação, mas como um corpo social, ele não produz somente alienação, gera também a consciência da alienação, dito em outras palavras, as necessidades radicais²² que motivam os homens a realizar uma formação social radicalmente distinta da precedente, em que não haja estrutura de classe, isto é, a dicotomia entre exploradores e explorados.

Essa relação foi observada atentamente em *O Capital*, quando Marx (1969) se referiu ao fato de que no capitalismo, na medida em que cresce a massa da miséria, da opressão, da escravidão, da degeneração, da exploração; cresce também a revolta da classe trabalhadora. Emerge, ao mesmo tempo, a manifestação das necessidades radicais.

A necessidade da transição para a sociedade do futuro não está garantida, como assinalou Heller (1978) por lei natural alguma, senão pelas necessidades radicais. Assim, “somente a luta revolucionária do sujeito coletivo (a classe trabalhadora) constituído em virtude das necessidades radicais e a práxis revolucionária garantirão o passo para a sociedade futura e sua realização.” (HELLER, 1978, p. 101)

Nesse sentido, as necessidades radicais somente podem se integrar na sociedade dos produtores associados e em torno delas criar uma nova estrutura de necessidades “que trata de estimular nos indivíduos a necessidade de maior tempo livre” (e nele de atividade livre) (HELLER, 1978, p.126). A necessidade de aumento do tempo livre se converte por princípio, conforme Heller, numa necessidade radical.

O tempo livre constitui, portanto, o cerne de construção de um novo metabolismo social, de uma nova vida social, completamente desarraigado das imposições burguesas que limitam tudo - desde as relações de gênero até as manifestações materiais e também simbólicas, como as obras de arte, aos imperativos da valorização e da reprodução do sistema de capital.

Na nova vida social, o tempo livre tem um papel eminente de resgate da dimensão concreta do trabalho, da práxis criadora. Exerce uma função excêntrica para o florescimento da personalidade humana assente na reestruturação das

²² Heller (1978) alerta para a questão de que a sociedade capitalista provoca a manifestação das necessidades radicais, contudo, a satisfação dessas necessidades é impossível dentro da ordem capitalista porque elas motivam a práxis que visa transcender a sociedade atual.

capacidades, dos sentidos e das necessidades do indivíduo modelados pelo capitalismo. O homem apropria-se da sua essência unilateral de uma maneira unilateral, portanto como um homem total em todas as suas relações humanas com o mundo, ver, ouvir, cheirar, saborear, tactear, pensar, intuir, sentir, querer, ser activo, amar, em suma, todos os órgãos de sua individualidade, bem como os órgãos que são imediatamente na sua forma órgãos comunitários. (MARX, 1983, p. 96)

O momento da unilateralidade humana tem como formas mais elevadas a ética, a filosofia, a ciência, a atividade artística, a pintura, a literatura, a música, etc, elementos que possibilitarão a tomada de uma vida, como dito antes, fundado num novo sentido.

O tempo livre configura então a substância criadora da riqueza dos produtores associados, base para o afloramento de uma relação entre indivíduos livres e iguais desprovidos de qualquer tendência à expropriação; antes pela profundidade, sinceridade e humanização de suas emoções.

A conspícua função prognosticada por Marx (1973) quanto ao tempo livre diz respeito ao fato de que esse tempo é um elemento basilar no engendramento de formas inteiramente novas de sociabilidade; uma sociabilidade tecida por homens e mulheres livremente associados, na qual, a ética, a arte, a filosofia, tempo livre e ócio, possibilitem as condições para que necessidade e liberdade se realizem mutuamente. Pois, somente através da atividade artística, da poesia, etc, que o ser social poderá humanizar-se e emancipar-se em seu sentido mais profundo e o trabalho tenderá a assumir, o sentido de trabalho livre e auto determinado.

A eloqüente apreensão marxista relativo ao tempo livre viceja esse tempo como algo fundamental contra a lógica do capital e seu sistema de controle opressivo em relação ao trabalhador.

A sua essência, portanto, não tem qualquer relação com as inflexões pós-modernas que desfigura o tempo livre da previsão marxista como um baluarte para a emancipação humana e converte num instrumento de cooptação de envolvimento do trabalhador e de apropriação enviesada de sua subjetividade, levando crer que o “tempo livre” atual:

[...] ocupa um espaço cada vez mais central na vida humana. É preciso, então, reprojeter a família, a escola, a vida, em função do tempo livre. É preciso criar uma nova condição em que tempo livre e atividades voluntárias

cada vez mais se entrelacem e se potencializem reciprocamente (DE MASI, 1999, p. 25).

As mistificações neoliberais arrematadas em torno do “tempo livre” estão amplamente ancoradas no plano da mundialização do capital. Um movimento que tem como principais protagonistas os conglomerados transnacionais, as corporações e as empresas, com o apoio das tecno – estruturas multilaterais que irradiados pela busca de um novo salto da acumulação, criam novos estilos para expropriar a força de trabalho, tendo como viés contemporâneo a utopia do preenchimento do “tempo livre” com o trabalho voluntário.

No movimento insaciável pela acumulação, as transnacionais comandam um grande circuito de integração dos trabalhadores das regiões periféricas no trabalho voluntário. O Brasil, onde o mundo do trabalho se caracteriza cada vez mais pela fragilidade, polarização, diversificação e debilidade, tem-se sobressaído num centro muito investido pelas subsidiárias quanto a exploração da força de trabalho nos projetos de responsabilidade social, em que um dos maiores focos dessa volúpia capitalista tem sido o estado do Maranhão com a ação da Alumar.

3 O TRABALHO VOLUNTÁRIO E A RESPONSABILIDADE SOCIAL NO CONSÓRCIO DE ALUMÍNIO DO MARANHÃO

3.1 A política de Responsabilidade Social na ALUMAR e a contribuição da empresa na expansão do movimento da ação “solidária” privada no Estado

O Consórcio Alumar configura um dos maiores símbolos do investimento do capital na responsabilidade social e na expropriação do tempo livre do trabalhador e, ao mesmo tempo, uma grande estratégia para imbuir o Maranhão no circuito do estímulo à ação “solidária” privada.

A Alumar é considerada um dos maiores complexos de produção de alumínio do mundo formada, em conjunto, pelas transnacionais, ALCOA²³, que coordena toda a política de atividade da empresa; ALCAN, considerada a segunda maior produtora de alumínio primário do mundo; além da BHP BILLITON, empresa inglesa que atua em sociedade com a ALCOA na produção de alumínio e alumina no smelter da Alumar.

A companhia foi implantada no estado do Maranhão, na década de 80, por meio da ALCOA, num contexto de crise mundial marcada por uma intensa concorrência entre as grandes potências capitalistas pelo controle de matérias-primas dos países subdesenvolvidos e busca de novos espaços econômicos à dinâmica global de reprodução do capital, nessa nova fase de transnacionalização.

A expansão da ALCOA situa-se no processo da nova divisão espacial do trabalho, na referida década, caracterizada pela exploração de nações menos

²³ A ALCOA foi fundada, em 1888, nos Estados Unidos, por Charles Martin Hall, considerado o descobridor da forma de redução eletrolítica do alumínio. A transnacional, juntamente com a ALCAN (canadense), PECHYNEY (francesa), KAYSER (americana), ALUSUISSE (suíça) e REYNOLDS (americana), integra o chamado “Cartel das Seis Irmãs”, poderoso grupo do setor mundial de alumínio.

industrializadas, ricas em bauxita para servirem de rota de produção de alumínio; pela procura de países que não dispõem de muitas leis no que tange à poluição ambiental, que apresentam abundância de mão-de-obra barata e, além disso, nações bastante endividadas que viabilizam privilégios e concessões fiscais.

Com a finalidade de abrir novas fronteiras para o capital no seu processo de realocização em escala ampliada, a transnacional se aloja no Brasil, especificamente nas cidades: Poços de Caldas (MG); Itajubá (AFL do Brasil) (MG); Sorocaba (SP), Tubarão (SP), Santo André Utinga (SP), Alphaville (SP); São Paulo (SP), Itapissuma (PE), São Luís (MA) e Juruti (PA).

As atividades da ALCOA, no Brasil, iniciaram-se, no ano de 1965, em Poços de Caldas (MG), com a denominação inicial de Companhia Mineira de Alumínio (ALCOMINAS), envolvendo a participação da Hanna Mineração, além de alguns investidores brasileiros, dentre eles, o Banco de Desenvolvimento de Minas Gerais.

No Maranhão, a instalação da ALCOA compreendeu o período de 1980 e 1984, no âmbito do emblemático Programa Grande Carajás que abrangeu, além do projeto de alumínio, o projeto de Ferro (Companhia Vale do Rio Doce). Essas iniciativas alteraram o perfil da economia maranhense, marcando um novo tipo de relação do Brasil com a divisão internacional do trabalho.

O Grande Carajás foi formulado autoritariamente num contexto de intensa instabilidade no Brasil (altas taxas de inflação, dívida externa, etc), tendo como principal objetivo atrair investimentos de empresas multinacionais, funcionando como fonte geradora de divisas para resolver os problemas de endividamento externo do país. Resultou de uma aliança entre a burocracia estatal, capital privado nacional e internacional.

A ALCOA foi implantada, em São Luís, sob a mais profunda ilegalidade, a partir de decisões tomadas pelo governo e frações do capital, de forma extremamente autoritária. Segundo Feitosa (1998, p.129) [...] sua permissão de funcionamento resultou de uma simples carta consulta, transformada em contrato realizado entre sua subsidiária ALCOMINAS e a CDI-Companhia de Distritos

Industriais do Maranhão, no governo de João Castelo, último governador do Estado nomeado pela Ditadura Militar.

A empresa apropriou-se, ao adquirir por preços risíveis, 10 mil hectares de terra da Ilha de São Luís, o que corresponde a 11% dos quase 90 mil hectares de toda a Ilha. Tornou-se, assim, proprietária de cerca de 57% de toda área do Distrito Industrial de São Luís, sem falar no espaço que a mesma ocupa, sob a forma de cessão por comodato para lançar seus resíduos industriais (a lama vermelha) que, na atualidade, já corresponde a 300 hectares (FEITOSA, 1998, p.129-130).

A transnacional se beneficiou no processo de sua implantação de um conjunto de concessões consubstanciadas em favores creditícios e fiscais que haviam sido legitimados pelo governo federal ao projeto ALBRÁS/ALUNORTE.

O Complexo ALBRÁS/ALUNORTE consistia também numa iniciativa de produção de alumínio e alumina instalada na região amazônica, entre os anos de 1970 e 1980. A Amazônia foi arrolada como um espaço privilegiado para o desenvolvimento de projetos para servir de rota de acumulação do capital devido o grande potencial em reservas minerais/energéticas que a região mantém.

A Alumínio Brasileira S.A. – ALBRÁS tinha a Companhia Vale do Rio Doce como sua maior acionista e a Nippon Amazon Aluminim CO Ltda (NACC), um consórcio que congregava trinta e três empresas japonesas.

A ALCOA incorporou a política de benefícios estabelecida entre os governos brasileiro e japonês relativa à instalação da Albrás/Alunorte que abrangia, inclusive, vantagens concernentes à construção da hidroelétrica de Tucuruí que apresentava uma efetiva capacidade de abastecimento aos Estados do Pará, Maranhão e Goiás.

Vale destacar que, no ano de 1979, o governo brasileiro enceta a instituição de uma política de subsídio no tocante ao setor energético aos mega projetos da região amazônica. No início dos anos oitenta, a área de influência da Eletronorte enfrenta alterações, passando a incluir o Maranhão (anteriormente ligado à CHESF) na interligação com o potencial hidroelétrico da Amazônia.

O Ministério das Minas e Energia, mediante a Portaria nº. 1.655, promulgada em 13.08.79, deliberou que a Eletronorte deveria facultar aos empreendimentos produtores de alumínio no Brasil um desconto de 15% a cada 1 mil Kw/h consumido, além de outras vantagens.

Com isso, o setor de alumínio no país, como avalia Feitosa (1998, p.132), tem pago até 47% a menos por cada MW consumido. Ou seja, segundo Valverde (1989 apud FEITOSA, 1998, p.132), o consumidor brasileiro de cada quilowatt consumido (de energia) pelas multinacionais do alumínio, está bancando mais da metade.

Nessa direção, salienta-se também outra ação governamental que propiciou vantagens à instalação da empresa no Estado. Trata-se de acordos firmados com a Companhia de Águas e Esgotos do Maranhão - CAEMA que permitiu a redução de tarifas de água em 50%. Na época, o governo do Estado ainda concedeu à ALCOA o adiantamento de verbas para a compra de equipamentos para o projeto Italuís (iniciativa governamental destinada ao fornecimento de água no interior da ilha), que a empresa se beneficia, mormente, com um consumo excessivo de 500.000 m³ / mês.

Aliado a isso, a ALCOA exigiu a absurda isenção de 90% no Imposto sobre Operações Relativas à Circulação de Mercadorias - ICM, além de isenção total do imposto de renda por quinze anos.

É relevante sublinhar que o processo referente à instalação da planta ALCOA no Estado foi objeto de análise de uma comissão técnica da extinta Secretaria de Planejamento do Maranhão – SEPLAN/MA, designada pelo próprio governo na época para elaborar parecer técnico pertinente à implantação da empresa e analisar as exigências feitas pela mesma quanto à aquisição de terras, isenções tributárias, dentre outras questões.

Não obstante, o parecer técnico de análise desenvolvida pela comissão alertava para os sérios prejuízos que seriam gerados à sociedade maranhense, ao meio ambiente e às comunidades rurais com o processo de produção de alumínio.

Contudo, o governo João Castelo privilegiou os interesses do capital cooptando a sociedade sob o discurso de que a instalação da fábrica promoveria geração de postos de trabalho. Mesmo frente aos inúmeros protestos populares e dos movimentos sociais na época, o governo celebrou o convênio com a transnacional.

A total subserviência dos grupos econômicos no Estado aos interesses e exigências do ambicioso projeto ALCOA culminou na destruição de cerca de dezessete povoados e efetuação de quase 20.000 ações de despejo de famílias que residiam, secularmente, na área apropriada para a construção da indústria. As famílias foram submetidas ao autoritarismo, desrespeito e total abuso da polícia militar e jagunços fortemente armados, contratados para remover os trabalhadores da área, além de irrisórias indenizações concedidas pela desapropriação. Sem falar no desconto de uma taxa de 10% sobre o valor das indenizações sob a alegação de “custos processuais, que ficavam retidos nos cofres dessa Companhia” (FEITOSA, 1998, p.130).

As famílias eram compostas, essencialmente, por pescadores e pequenos agricultores que sobreviviam com o cultivo de atividades hortifrutigranjeiras. Elas foram removidas para regiões sem qualquer infra-estrutura e totalmente improdutivas. O fato teve grande repercussão, inclusive, internacionalmente, mas não modificou os planos do enclave multinacional.

A sucessão de atos de ilegalidades referente à implantação da ALCOA, em conjunto com o processo de expropriação sofrida pelas famílias, impulsionou intensas mobilizações de segmentos extremamente preocupados com os problemas sociais advindos da atuação produtiva da fábrica e revoltados com a violência e o descaso do governo em relação às comunidades.

Tais mobilizações resultaram na formação do nomeado Comitê de Defesa da Ilha de São Luís que, a partir de 1980, deu início a um movimento contra a transnacional americana. O Comitê foi o grande sustentáculo da luta popular contra a ALCOA. Atuava em conjunto com outros movimentos sociais, distribuindo planfetos, organizando debates e realizando denúncias nas ruas, jornais, rádios e televisão. Sua atuação marcou os três primeiros anos do processo de instalação da

indústria, procurando instituir um senso crítico na população quanto à presença da ALCOA no Estado.

Em 1984, entidades populares como a Associação de Comunidades do Interior da Ilha – ASSACRE e associações estudantis começam também a denunciar os impactos negativos causados pela ALCOA no Maranhão.

Contudo, mesmo num contexto caracterizado por profundas dissensões e revolta dos trabalhadores, a ALCOA entrou em operação, em maio de 1984, se beneficiando de abundância de bauxita, disponibilidade de energia elétrica, tanto em qualidade como em quantidade; condições geográficas propícias, como o litoral e a existência de um complexo portuário na região do Itaqui para o transporte do alumínio para o exterior; além de outras vantagens promovidas pelo governo local e nacional.

Com o objetivo de criar uma “nova imagem” no Estado e cooptar a adesão da sociedade maranhense, em 1984, a ALCOA passa a denominar-se Consórcio de Alumínio do Estado do Maranhão – Alumar; uma estratégia visando retirar do imaginário da sociedade a conturbada trajetória que marcou a instituição da planta fabril. A idéia da Alumar como empresa maranhense foi um marketing criado para obscurecer os inúmeros danos acarretados com a sua instalação na ilha de São Luís. Nos primeiros anos de atividade, a corporação começa a recorrer a campanhas de publicidade, patrocinando eventos culturais na Ilha de São Luís com o escopo de conquistar a sociedade,

[...] fazia parte do marketing da Alumar, a cooptação de entidades populares estudantis e movimentos culturais, através de patrocínio, promoção de eventos, doações, etc. Após 1984, sua permanência parecia ter se tornado um fato natural na sociedade maranhense.

(BARBOSA, 2002, p. 139).

O Consórcio Alumar atualmente tem vinte e sete anos de atuação no Estado arrolado como uma planta industrial “moderna”, constituída de uma unidade para “refinação de alumina” e outra para “redução do alumínio”. A planta fabril tem uma atividade de produção de 80% voltada para o mercado externo. A produção de alumínio, atualmente, é de 440.000 mil toneladas/ano e a alumina é de 1.500.000 toneladas/ano.

O intenso processo produtivo é sustentado pela força de trabalho de 1.861 operários que compõe a fábrica, em que “92 % são homens e 8% são mulheres” (PERSOVISAN, 2007, p.5).

Com o fim de aprofundar o Maranhão na trilha do circuito da acumulação do capital, ampliar a submissão do Estado aos interesses das forças produtivas transnacionais e nutrir o seu imperialismo no mercado competitivo, a ALCOA investe, atualmente, num poderoso projeto para sua subsidiária, Alumar, que consiste na expansão da área da empresa denominada “Refinaria”. Nessa área específica ocorre o processo da transformação da bauxita em alumina:

[...] é na refinaria que a bauxita é transformada em alumina. O minério é refinado, através de um processo conhecido como o processo Bayer. A Bauxita é moída e misturada a uma solução de soda cáustica. Esta mistura é, em seguida, enviada à digestão, onde ocorre a dissolução da alumina. Depois da separação das impurezas por sedimentação e filtração é feita a precipitação da alumina sob a forma de hidrato. O hidrato é então enviado a um forno de calcinação para se transformar em alumina calcinada. (CONSÓRCIO DE ALUMÍNIO DO MARANHÃO, 2006)

A expansão da “Refinaria” que conta com um investimento de R\$ 4,1 bilhões (PERSOVISAN, 2007), com término previsto para 2008, almeja aumentar a capacidade de produção de alumina para 3.500.000 toneladas/ano e com isso ampliar também a capacidade de “atracar 320 navios na área do Porto” (PERSOVISAN, 2007, p.5) que cumprem o papel de distribuir o alumínio no mercado externo.

Igualmente o discurso que revestiu a implantação da fábrica, nos anos 80, a empresa novamente reproduz a alegação de que o projeto gerará investimento para a economia local e emprego aos trabalhadores. Ao revés, a ampliação da dita “Refinaria” não tem como fim promover o desenvolvimento do Estado, mas cumprir o compromisso com as necessidades impostas pela dinâmica do capital.

A empresa envolve nesse projeto, atualmente, 6.000 operários que trabalham na citada obra de expansão, em que segundo a companhia 90 % são maranhenses, sendo uma parte da força de trabalho, moradores do entorno da fábrica (PERSOVISAN, 2007, p.5).

A cooptação das comunidades locais no envolvimento do processo de construção da obra da expansão da Refinaria é um artifício de barateamento com o custo da força de trabalho que a corporação expropria mediante baixíssimas remunerações.

Nessa linha de discussão, compreende-se que o referido projeto culmina na maior exploração dos recursos naturais, sobretudo, água e energia, na desorganização do espaço da pequena produção das comunidades e expulsão de famílias que sofrem com os impactos das atividades da Alumar, desde sua implantação.

A nefasta degradação causada pela empresa nos aspectos econômicos, sociais e ambientais tem sido obscurecida pelo desenvolvimento de sua política de responsabilidade social que se esforça para forjar uma nova relação e envolvimento com a sociedade. Tal política visa assegurar uma boa imagem da organização diante da opinião pública por meio dos propalados “trabalhos solidários” que a empresa desenvolve com o engajamento impulsionado dos trabalhadores.

A Alumar incorpora a política de responsabilidade social, especificamente, nos anos 90, no contexto do processo da reestruturação produtiva, este caracterizado pelo investimento em automação microeletrônica, novos parâmetros organizacionais de gestão da produção e por uma profunda flexibilização das relações de trabalho que afeta sobremaneira as condições de vida e de trabalho dos metalúrgicos.

A flexibilização do trabalho é o grande ideário da Alumar com vistas a reduzir custos, aumentar o ritmo de trabalho e eliminar direitos e conquistas históricas dos trabalhadores, cujos resultados dramáticos têm sido o agravamento da questão salarial, a redução progressiva do número de trabalhadores estáveis e a tendência ao aumento dos instáveis (fora do contrato de trabalho), vinculado às empresas subcontratadas.

Na base do processo da reestruturação capitalista, a Alumar encampa a responsabilidade social em suas metas de negócio na procura da sedimentação de um novo relacionamento entre capital e trabalho fundado no envolvimento cooptado do operário à atual racionalidade produtiva, através do uso expropriado do tempo livre enquanto estratégia de inserção compelida do funcionário no trabalho voluntário.

A empresa instiga o trabalho voluntário entre os funcionários, visando potencializar a captura da subjetividade dos mesmos à lógica do capital. Isto porque, o capital continua dependendo da captura da subjetividade do coletivo humano, como elemento determinante do complexo de produção de mercadorias (ALVES, 2000).

O trabalho voluntário se mescla aos protocolos organizacionais toyotista almejando a apropriação da subjetividade operária e de suas faculdades morais e intelectuais, com vistas a obter o consentimento do trabalhador a assumir um perfil exigido pelo atual regime da acumulação do capital.

A dimensão cooptativa, espoliadora e exploratória do trabalho voluntário é obnubilada pelo discurso de uma política de responsabilidade social que se apresenta como uma forma de compromisso com o bem-estar do trabalhador, com o combate à pobreza, à exclusão social e com o comprometimento pela consolidação de um desenvolvimento sustentável no estado,

Nosso compromisso é contribuir para o desenvolvimento econômico, social e ambiental de nosso território, destinando nosso patrimônio de conhecimento diferenciado às comunidades e levando desse modo

crescimento para o Maranhão. (CONSÓRCIO DE ALUMÍNIO DO MARANHÃO, 2004)

A sustentabilidade é uma das pretensas metas que a Alumar expressa consolidar para o Maranhão, investindo na concepção de que esse paradigma é o meio que propiciará a inovação do estado,

A Alumar promove o desenvolvimento sustentável ao respeitar os empregados, familiares, clientes, fornecedores; ao beneficiar a comunidade maranhense com seus projetos sociais; ao implantar experiências de proteção ao meio ambiente, de preservação aos recursos naturais; ao oportunizar a participação do seu quadro de voluntários que oferecem o tempo livre para as atividades solidárias. Por isso, acreditamos na Responsabilidade Social como um caminho possível, justo e desejável para a sustentabilidade: nós a praticamos em cada ato de rotina, em cada nova decisão tomada ou ação planejada. Para a Alumar, sustentabilidade, antes de qualquer coisa é vida! E só existe vida plena quando há auto-estima, prosperidade, identidade cultural, bem-estar moral e físico dos nossos funcionários, meio ambiente preservado, sinergia dos voluntários, participação solidária e compartilhamento. (CONSÓRCIO DE ALUMÍNIO DO MARANHÃO, 2004)

A sustentabilidade apregoada pela Alumar como uma alternativa de propiciar progresso econômico ao Estado é uma grande façanha, pois a mesma submete o meio ambiente, os trabalhadores e o seu tempo livre, as comunidades empobrecidas, dissolve todo valor de uso e as necessidades humano sociais à lógica destrutiva do capital na procura pela super acumulação.

A empresa é movida pela rentabilidade e não pela preocupação com o bem-estar da sociedade e dos seus funcionários, tal como pronuncia. O aparato teórico de sustentabilidade mascara a ação destrutiva da Alumar sobre a biodiversidade que assim constitui uma das principais causas que engendra a crise ecológica que assola a humanidade. Além disso, camufla a pobreza, a devastação e a expulsão das comunidades que assume, na atualidade, maiores proporções ainda devido o supracitado novo projeto de expansão da Refinaria.

Com a missão de instituir o dito desenvolvimento sustentável, a transnacional se esforça para vincular as demais empresas no Maranhão e toda a

sociedade no movimento da responsabilidade social. Nesse contexto, a citada corporação propaga a necessidade da adaptação do conjunto das empresas ao paradigma da responsabilidade social, evidenciando que isto é preponderante para a reciclagem das instituições face aos requisitos de recomposições das forças produtivas no mercado globalizado, como também para uma suposta modernização das relações de trabalho:

[...] é fundamental que as empresas maranhenses invistam seriamente na responsabilidade social, pois o jogo do xadrez global exige que as empresas voltem-se para as comunidades, para novas formas de relacionamento com os fornecedores, concorrentes, acionistas e funcionários. (FEDER, 2006, p. 11)

A ideologia reproduzida pelo Consórcio para o conjunto da vida social tem como fim difundir a crença de que a responsabilidade social é uma alternativa para a radical transformação do Maranhão e para o aperfeiçoamento das relações de trabalho. O que é uma faceta, considerando que a responsabilidade social emerge para favorecer o capital e não o trabalhador, constituindo mais uma forma de ofensiva do capital sobre a materialidade da classe, aprofundando abruptamente a debilitação da sociabilidade do trabalho.

O prognóstico do desenvolvimento sustentável como um caminho que conduz a integração das regiões periféricas e, nesse âmbito, o Maranhão, no desenvolvimento, através de laços de solidariedade empresarial e “voluntária”, não findará a pobreza e as fortes desigualdades sociais que assolam a população.

Como alerta Meszáros (2006, p.31) “[...] o sistema capitalista é constituído por uma rede fechada de inter-relações e de indeterminações por meio da qual agora é impossível encontrar paliativos e soluções parciais” aos problemas estruturais resultantes da própria expansão de auto - reprodução sócio metabólica do capital. Nesses termos, é emblemática a publicidade do Complexo Alumar e congêneres pertinente a mudança do Maranhão pela via da sustentabilidade, pois as relações estruturais da sociedade capitalista permanecem fundamentalmente as mesmas.

A promessa da responsabilidade social como geradora de benefícios, não rompe e não altera a grave questão social no Estado que é resultante de uma combinação de fatores que têm no seu âmago, a histórica subordinação ao capitalismo internacional, a forma como a máquina do Estado esteve sempre vinculada aos interesses da acumulação do capital.

Por trás da retórica das malhas da inovação da região maranhense falaciosamente instituída com a responsabilidade social empresarial, o que existe é um Estado que vem acumulando o pior indicador negativo pertinente ao Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) e ao analfabetismo. De acordo com a Fundação Getúlio Vargas - FGV (2007), 3,5 milhões de pessoas, ou seja, 63,7% da população se encontram em condições de absoluta miséria. Um patamar assemelhado a países africanos como Gana e Congo.

Sem falar, que segundo a Federação dos Trabalhadores e Trabalhadoras da Agricultura do Estado do Maranhão – FETAEMA (2000), do período de 1970 até os dias atuais, o Maranhão é um estado que mantém uma forte concentração fundiária, provocando números dramáticos de violência e expropriação massiva contra os pequenos produtores rurais. Em 1997, foram cerca de 148 conflitos e existem aqui quase 600 mil trabalhadores rurais sem terra (FETAEMA, 2000).

Esse fato associa-se a realidade da extrema exploração perdulária dos recursos naturais, sustentada por uma política governamental perversa. Tudo isto, combina-se também com o indicativo de que o Maranhão é constantemente denunciado pelos organismos que atuam em prol da defesa dos direitos humanos como um dos grandes exportadores de força de trabalho em condições análogas ao tipo de trabalho escravo.

As tensões sociais, o desemprego, o subemprego, a expropriação da agricultura familiar; enfim, a destruição das condições de vida e de trabalho tentam engenhosamente ser mistificados pela política da responsabilidade social empresarial que avança no sentido de imprimir uma nova sociabilidade a esses problemas. Uma sociabilidade assente na aparência de que a pobreza no estado pode ser resolvida através da “inclusão social”. Conforme Freire (2006, p.5):

Chegamos ao século XXI com o nosso estado do Maranhão ainda se destacando pelos altos índices de pobreza e desigualdades. Nesse sentido, a Alumar vem propondo um jeito mais eficiente de superar esses índices. Trata-se da geração da inclusão social que significa integrar os menos favorecidos (os desempregados, os pequenos agricultores, os meninos de rua e todos aqueles marginalizados pelo sistema) no desenvolvimento. Somente há inclusão social com responsabilidade social, e, é claro, com o trabalho voluntário. Inclusão social é a maior contribuição que a Alumar vem proporcionado aos maranhenses e como o objetivo da empresa é socializar suas formas de melhorar o mundo, estamos lutando muito para articular todas as empresas da região em busca desse modelo.

Utilizando o pretexto de “um novo futuro para o Maranhão” por meio da “inclusão social”, o que de fato a Alumar pretende é incrementar a responsabilidade social como parte das estratégias da dinâmica da expansão do capital no estado e da perdurável necessidade desse sistema de nutrir-se ainda mais da superexploração da força de trabalho.

Em consonância com o comando do capital, o Complexo Alumar avança para aprofundar o Maranhão na rota da responsabilidade social empresarial e no circuito da expropriação do tempo livre. Para fortificar esse artifício, a Alumar, com o subsídio da ALCOA, instala em São Luís, em fevereiro de 2001, o Instituto de Cidadania Empresarial do Maranhão (ICE-MA) apontada como um dos principais braços articulador da ação “solidária” privada no estado.

A instituição do ICE-MA foi um arranjo entre a Alumar/ALCOA e a presidente do Instituto de Cidadania Empresarial de São Paulo (ICE-SP), a empresária e consultora do Instituto ALCOA, Renata de Camargo Nascimento, herdeira do grupo empresarial Camargo Corrêa. Juntos, tramitaram a criação da entidade com o fim de integrar as empresas locais na Articulação Nacional da Cidadania Empresarial e instigar o *ethos* do participacionismo individual, da doação caritativa e do “tempo livre”.

O ICE-MA foi constituído como um desdobramento do Instituto de Cidadania Empresarial de São Paulo (ICE-SP) criado, em 1999, a partir do Movimento de Cidadania Empresarial (MCE), uma campanha liderada pela citada

Renata de Camargo em que a mesma apelava pela “consciência cidadã” e “solidária” do empresariado brasileiro.

Os argumentos tecidos por esses agentes para a criação do ICE-MA foi o fato da extrema pobreza do estado, apontando a intervenção do setor privado e, principalmente, da Alumar como força miraculosa da modernização.

O processo de fundação do ICE-MA envolveu várias discussões, durante o ano 2000, entre ALCOA Foundation, gestores da Alumar, representantes do ICE-SP, organismos internacionais parceiros do ICE/MA e ICE/SP: Rede Interamericana de Fundações e Associações Empresariais para o Desenvolvimento de Base²⁴, Kellogg Foundation²⁵ e líderes governamentais.

Tais discussões culminaram na realização, no mesmo ano, do Encontro do Programa Liderazo em Filantropia em las Américas (Programa LIP), em São Luís, entre esses segmentos com a participação de instituições do “terceiro setor” e as empresas: Companhia Vale do Rio Doce, Tagatur Veículos, Amazônia Celular, Grupo Zildene Falcão, Sistema Mirante de Televisão, Merck, Câmara de Dirigentes Logistas, Fonmart Tecnologia, Rip Refratários e Grupo Lago.

O Programa LIP, atuante desde 1997, foi uma criação da Kellogg Foundation, visando contribuir para o desenvolvimento da filantropia empresarial e do voluntariado na América Latina e foi com a incumbência de fortalecer o incentivo dessas práticas entre o empresariado que a ALCOA e ICE-SP impulsionaram a realização do evento em São Luís.

Após esse movimento, o ICE-MA é constituído como uma organização social classificada como sem fins lucrativos com uma gama de funções determinadas pela ALCOA e ICE-SP para enlaçar o conjunto da vida social

²⁴ A Rede América foi criada, em 2002, por iniciativa da Interamerican Foundation (IAF), com 27 membros, a maioria fundações empresariais com a missão de fazer do desenvolvimento de base, o elemento chave das estratégias de progresso da América Latina. A entidade entende o desenvolvimento de base como a auto capacidade da comunidade de encontrar alternativas para a superação de seus próprios problemas.

²⁵ A Fundação Kellogg foi fundada pelo empresário W.K. Kellogg, pioneiro na fabricação de cereais matinais, em 1930. Sua atuação se concentra na América Latina, abrangendo a região Nordeste do Brasil, sul do México, República Dominicana, Haiti, Caribe, zona andina da Bolívia, Peru e Equador. Investe na filantropia e no trabalho voluntário com a acepção de que essas práticas são capazes de sanar a pobreza. O trabalho social está voltado ao apoio a projetos para jovens.

maranhense na responsabilidade social. De acordo com Baesse e Bezerra (2006, p.12) figura como linhas de atuação do ICE-MA, as seguintes funções:

a) Assessoria Técnica: O instituto assessora as empresas associadas na elaboração e implementação de projetos sociais voltados para o bem-estar dos funcionários e comunidades. Fornece orientações sobre o investimento social e apóia as empresas na seleção de projetos e parcerias com o terceiro setor e o poder público.

b) Educação: Consiste na promoção de cursos, palestras, seminários²⁶ e encontros, com a finalidade de divulgar a temática da responsabilidade social. Nessa linha de trabalho, o ICE-MA promove o curso de capacitação denominado Programa Liderar-se, desde 2005, para formar gestores em responsabilidade social. A capacitação é direcionada a empresários, administradores, funcionários de empresas, integrantes do terceiro setor, poder público e demais agentes conectados ao mundo dos negócios.

c) Intervenção: O instituto desenvolve projetos sociais em parceria com as empresas e instâncias governamentais. As iniciativas são:

➤ Associação de Jovens Empreendedores do Coroadinho (AJEC): constituído como um centro de capacitação para jovens do Bairro Coroadinho voltados para atividades de artesanato, costura e artes plásticas subsidiado pela Alumar e Fundação Kellogg.

➤ Projeto Espaços Lúdicos: direcionado para instalar nas escolas comunitárias e rede municipal de ensino brinquedotecas para crianças, com o apoio da Alumar e Secretaria Municipal de Educação (SEMED).

²⁶ Nessa direção, cita-se o II Seminário de Responsabilidade Social do Maranhão, com o tema: **Desenvolvimento Sustentável: o papel do Estado, do mercado e da sociedade civil**, ocorrido em 08/11/2006, no Rio Poty Hotel. Consistiu num evento promovido pelo ICE-MA com o apoio da Companhia Vale do Rio Doce congregando 474 participantes. Para disseminar o ideário do desenvolvimento sustentável, foram ofertadas oito oficinas com as temáticas: trabalho voluntário, meio ambiente, responsabilidade social e empreendedorismo, com a coordenação de 34 palestrantes.

Na mesma linha, destaca-se o Seminário “**Diálogo com a Comunidade**”, promovida pela Alumar com a cooperação do ICE-MA, no dia 27/04/2007, reunindo a participação dos altos gestores da responsabilidade social da Alumar, secretarias municipais, entidades sociais, líderes comunitários pertencentes às áreas em que a empresa investe seus projetos sociais, empresas (Banco do Brasil, Eletronorte, etc) e representantes do UNICEF.

➤ Coral Canto Curumim: é um grupo integrado por 42 crianças do projeto Espaços Lúdicos, na faixa etária de 05 a 10 anos de idade, almejando fertilizar habilidades artísticas e elevar a auto-estima das crianças por meio do canto coral.

➤ Projeto Voluntariar: uma estratégia criada, em 2006, com o fim de estimular as empresas a expropriar o tempo livre do trabalhador. O projeto iniciou com a promoção de uma ação comunitária consubstanciada na restauração do espaço físico de uma organização não-governamental francesa chamada Centro de Educação Profissional do Coroadinho-CEPEC, envolvendo a força de trabalho de 47 (quarenta e sete) funcionários das empresas: Alumar, ABC Borrachas, Agência Baluz, Fonmart, Inova Ambientes e Sistema Mirante de Televisão.

O leque de atividades do ICE-MA para potencializar a responsabilidade social no Estado é subsidiado, além da Alumar, pelo conjunto de corporações que compõem a organização. Atualmente, o Instituto reúne 34 empresas de grande e médio porte: ALUMAR, Companhia Vale do Rio Doce, Taguatur Veículos, TERMAC, TRATORMEQ Peças para Tratores Ltda, Amazônia Celular, Rosa Branca, Sistema Mirante de Televisão, Merck, Nojasa Transporte e Logística, Rip Refratários, Rolimão, Câmara de Dirigentes Logistas, São Luís Informática, Fonmart Tecnologia, Sempre Verde, FRIBAL Franchising, Camargo Corrêa, Agência Baluz, Amourin Coutinho Engenharia e Construções, AD Life Style, ABC Borrachas, AMG Produção e Promoção, ASSECON, Atlântica Gerais, Associação Comercial do Maranhão, Bahia Auto Peças e Serviços, Cartucho Jato, Companhia Maranhense de Refrigerantes, EBES Engenharia, INOVA Ambientes, Livraria Estudantil e MARACABOS Distribuidora.

Congrega ainda três centros de ensino (Centro de Educação Internacional CEI-COC, Escola Crescimento e Centro Universitário do Maranhão – CEUMA), a Fundação Nagib Haickel, Grupo Lago, Hospital São Domingos e Superclínica.

Mantém parceria com a Prefeitura Municipal de São Luís, Delegacia Regional do Trabalho, Rede Amiga da Criança, Rede Social de Segurança Cidadã, Conselho Regional de Contabilidade, Fórum Estadual de Erradicação do Trabalho Infantil e Pólo de Inovação Tecnológica de São Luís.

Nessa linha, destaca-se ainda a conexão do ICE-MA com a Ação Empresarial de Cidadania de Pernambuco, Articulação Nacional pela Cidadania Empresarial – Rede ACE, Instituto Ethos, Instituto para o Desenvolvimento do Investimento Social – IDIS, Fundo Internacional Sócio-Ambiental – FICAS e Fundação Kellogg.

Esse arranjo de alianças entre empresas, organizações não-governamentais, fundações filantrópicas, instituições escolares, órgãos estaduais, municipais e federais, entre outros, dão substância a operacionalização do ICE-MA que vem realizando um focalizado e efêmero investimento no controle da pobreza no Estado, tal como pode ser apreendido na exposição abaixo:

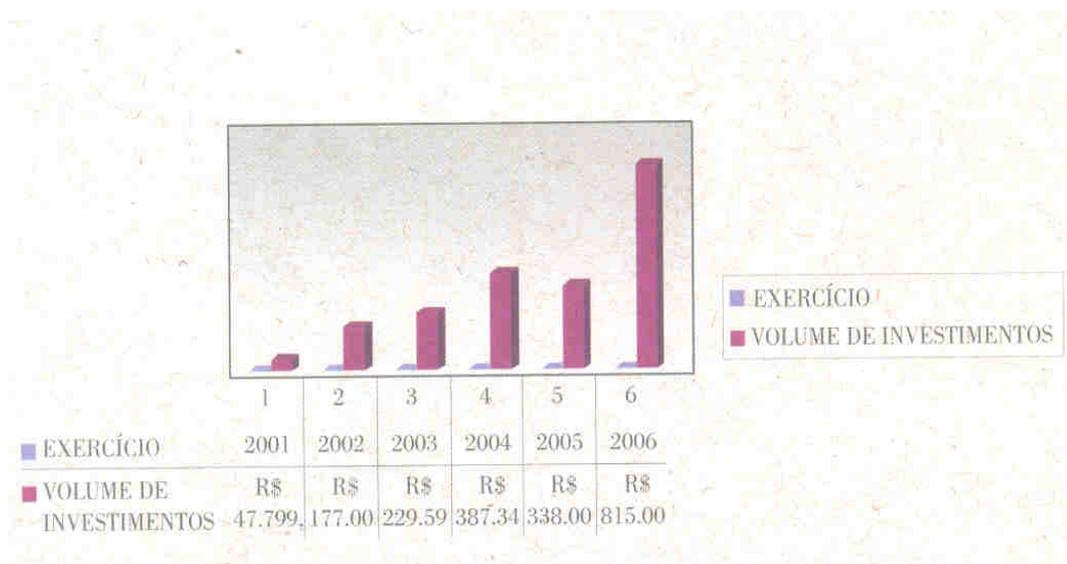


Figura 1 – Investimento Social do Instituto de Cidadania Empresarial do Maranhão

Fonte: ICE/ MA

A implantação do ICE-MA, com o desenvolvimento de suas ações emergenciais, na verdade, tem configurado um mecanismo de marketing às empresas e organizações que o compõem que soma-se ao lucro e ao patrimônio mantido por esses segmentos.

Assim sendo, o Consórcio Alumar, grande articulador do ICE-MA, instituiu a entidade no Estado para servir de fonte de oportunismo, de agregação de valor social aos seus negócios, de captura de trabalho não-remunerado, através do Programa Voluntariar, e das demais iniciativas coordenadas pela entidade que exploram a força de trabalho.

A isto se acrescenta o fato, de que a Alumar redimensiona o ICE-MA num verdadeiro empreendedorismo, tal como funciona o Instituto Ethos, o Grupo Abrinq e congêneres, promovendo e comercializando serviços, expressos em cursos, capacitações, etc, direcionados para preparar líderes do mundo dos negócios a investir e obter vantagens com a gestão da responsabilidade social nos problemas da pobreza. Esse empreendedorismo constitui para a Alumar, uma forma de geração de divisas.

Prosseguindo no debate, pode-se dizer então que o ICE-MA atua como porta voz dos interesses dominantes, reproduzindo os arautos da sublinhada “participação cidadã”, colocada como desenvolvimento da nova relação entre Estado e sociedade para o enfrentamento da pobreza, da miséria, das desigualdades; expressão da racionalização neoliberal da atuação do Estado na área social.

O Instituto aciona para a concretização dessa “nova relação” a correlata parceria e cooperação do trabalhador com o capital, principalmente mediante o apelo indiferenciado a utilização produtiva da força de trabalho nas ações filantrópica/voluntária. Instiga uma ampla mobilização das empresas para a “sensibilização social” e respalda a ideologização da auto responsabilização dos sujeitos pela solução dos seus próprios carecimentos.

Em outras palavras, faz um discurso neoliberal “[...] em favor do individualismo pragmático, deixando as pessoas e grupos entregues à sua própria sorte ou, na melhor das hipóteses, a uma rede comunitária de solidariedade” (SOARES, 2000, p.75), em que os subalternos ficam a mercê da doação caritativa, da ajuda humanitária, do jogo de interesses, da vontade do setor privado e do focalismo seletivista das ações filantrópicas do patronato.

Para imbuir a sociedade maranhense mais intensamente nas malhas da “participação cidadã”, o governo municipal com a colaboração eminente da Alumar, do ICE-MA, de organizações sociais e entidades empresariais implantaram, em março de 2006, o chamado Fórum Permanente de Desenvolvimento Sustentável.

O Fórum²⁷ soma-se ao conjunto de mecanismos arquitetados com o fim de robustecer no estado do Maranhão a autonomização da sociedade, interpelando para a convergência de esforços e participação de todos para tornar São Luís um município desenvolvido e socialmente justo dentro de 20 anos.

Na avaliação de Palácio (2006):

O Fórum Permanente de Desenvolvimento Sustentável de São Luís é uma proposta de inovação. Ele foi criado a partir da percepção de que a promoção do desenvolvimento de São Luís é complexa demais para ser conduzida por agentes isolados; e requer a articulação de todos: dirigentes políticos, instituições da esfera governamental, organizações empresariais, entidades sociais e a sociedade civil. Todos devem se mobilizar em função da implementação de projetos e ações que possam aperfeiçoar as políticas de desenvolvimento do município, como parte de uma agenda de prioridades para a construção de São Luís de nossos sonhos, com justiça social e igualdade para todos.

Essa experiência prevê uma ampla ação que vai desde o estímulo à participação de trabalhadores na inserção de pequenos negócios voltados à geração de emprego e renda; ao incentivo a ampliação de uma rede de tecnologia social formada a partir de empreendimentos “solidários”, de trabalho voluntário, de ações de responsabilidade social empresarial e do ‘terceiro setor’ em que cada segmento coopera com iniciativas “pela qualidade de vida dos cidadãos e pela geração de oportunidades iguais a todos” (PALÁCIO, 2006).

²⁷ O Fórum Permanente de Desenvolvimento Sustentável de São Luís já contabiliza 110 adesões, formada por empresas, instituições públicas e entidades sociais. Para celebrar o primeiro ano de existência do Fórum foi promovido um encontro entre lideranças empresariais, governamentais e demais instâncias que congregou 700 pessoas, nos dias 21 e 22 de março de 2007, no auditório da Faculdade Atenas Maranhense. A abertura da plenária do evento contou com as explicações do prefeito, Tadeu Palácio; da secretária do planejamento do município, Tati Palácio; do diretor da Alumar, Nilson Ferraz, e representantes do ICE-MA.

O engendramento dessa apologética sustentabilidade não possibilita instituir nenhuma igualdade social, mas ao contrário, instaurar a maior exploração sobre o trabalhador e o acirramento das contradições entre ricos e pobres. A proposta do desenvolvimento sustentável visa culpabilizar a população pelos problemas sociais, responsabilizando-a a esforçar-se pelo seu próprio autodesenvolvimento e de seus pares por meio do trabalho voluntário.

Nesse primado, os idealizadores do Fórum se mobilizam²⁸ no sentido de ampliar a participação social dos maranhenses no circuito da ação “solidária”, impelindo o seu envolvimento em iniciativas de trabalho voluntário, dentre os quais, o denominado Voluntariado de Obras Sociais do Maranhão (VOS) e nos difusos projetos de responsabilidade social espalhados pelo Estado.

Fundado no contexto da Ditadura Militar, atado aos interesses dominantes, o VOS encontra-se imbricado junto às empresas, ONG’s, segmentos do setor estadual, municipal, incorporando a função de promover campanhas a favor da expansão do trabalho voluntário no Estado,

O Voluntariado de Obras Sociais do Maranhão é uma dentre as mais antigas instituições de trabalho voluntário do Estado. Sempre esforçada pelo alcance do bem comum, hoje é uma importantíssima aliada nossa no trabalho de arregimentar e sensibilizar pessoas a ser voluntário, pois chamar outros autores a participar desse processo é a garantia de um modelo sustentável para o Maranhão. (CONSÓRCIO DE ALUMÍNIO DO MARANHÃO, 2006, p. 14)

As considerações aqui explicitadas sinalizam o protagonismo empreendido pela Alumar com o subsídio de variadas organizações com vistas a cooptar a sociedade maranhense para o envolvimento na responsabilidade social. Um protagonismo que é desdobramento, como dito antes, da ALCOA que, igualmente ao conjunto das transnacionais espalhadas pelo mundo, impulsiona o novo complexo de reestruturação produtiva e na base desse movimento, a

²⁸ No dia 17/05/2007 foi promovido, no Palácio dos Leões, o **I Seminário Maranhense de Voluntariado Responsável** coordenado pelo Voluntariado de Obras Sociais (VOS), ICE-MA, Alumar, outros representantes de empresa e secretarias do governo do Estado que visou traçar metas para o alargamento do trabalho voluntário no Maranhão.

responsabilidade social como um recurso para instaurar um maior comprometimento do operário com os valores capitalistas, transformando o funcionário,

[...] em um “parceiro” que interioriza as metas e objetivos da empresa, concentrando seus esforços no aperfeiçoamento do trabalho, buscando maior produtividade, racionalidade e redução de custos, a fim de que contribua para a sobrevivência da empresa no mercado.

(DRUCK, 2000, p.55)

A ALCOA Alumínio inicia sua política de responsabilidade social, em 1952, através da fundação da ALCOA Foundation sediada, nos Estados Unidos, e presidida atualmente pela empresária, Meg Mc Donald. A Fundação destina recursos para a sustentação das experiências filantrópicas desenvolvidas por suas 44 subsidiárias localizadas pelo mundo.

Vinculada às transformações produtivas que suas corporações enfrentam, nos anos 90, a Alcoa Alumínio criou o denominado Instituto ALCOA, na mesma década, com o plano de dinamizar a responsabilidade social e o trabalho voluntário (entre os seis mil funcionários), na América Latina, nas localidades em que atua: Brasil (Maranhão, Pernambuco, Minas Gerais, São Paulo, Santa Catarina e Pará), Argentina, Chile, Colômbia, Peru e Venezuela.

O Instituto ALCOA sediado, em São Paulo, atua como braço da ALCOA Foundation monitorando as subsidiárias no que tange a implantação dos projetos sociais e na expropriação do tempo livre do trabalhador, cooptando o funcionário para a participação na responsabilidade social com a tônica de que,

Cada funcionário da ALCOA, além de ser um profissional com suas responsabilidades na empresa através do trabalho que realiza, é também um cidadão que deve contribuir com a melhoria das condições de saúde, educação, lazer e bem-estar social de sua comunidade. É através de você, funcionário, que a ALCOA atua na comunidade com um objetivo comum: melhoria da qualidade de vida e o bem-estar das pessoas. (RELAÇÕES COMUNITÁRIAS DA ALUMAR, 2005, p. 4)

A ALCOA Foundation e o Instituto ALCOA, em parceria com a BHP Billinton e a Alcan, propiciam o desenvolvimento da política de responsabilidade social do Complexo Alumar. Tal política deriva da nova sociabilidade e racionalidade demandada pelo atual projeto do capital na procura da redefinição da subordinação do trabalho ao capital e da captura da disposição espiritual e afetivo –intelectual do trabalhador à atual racionalidade da produção e do trabalho.

A responsabilidade social da empresa interage com o movimento de flexibilização das relações de trabalho para superexplorar o operário. Flexibilização esta sustentada na voracidade do enxugamento da planta fabril via processos de terceirizações, na demissão de funcionários, na subtração de direitos sociais e trabalhistas, na precarização do emprego e do salário.

Em conformidade com os padrões de sociabilidade impostos pela acumulação do capital, a Alumar desenvolve uma política de responsabilidade social que segundo a mesma é indicativo de um agir ético, transparente, de respeito à comunidade maranhense, ao meio ambiente, aos funcionários e sua família e aos parceiros de negócios. Tal política, segundo a companhia, tem como diretrizes (CONSÓRCIO DE ALUMÍNIO DO MARANHÃO, 2004, p.4):

- Cumprir os requisitos relacionados à Declaração Universal dos Direitos Humanos, a Convenção das Nações Unidas sobre direitos da criança, convenções internacionais referente à legislação trabalhista, bem como respeitar acordos coletivos da categoria vigente;

- Defender o meio ambiente;

- Promover ações de proteção à saúde e segurança do colaborador;

- Contribuir no desenvolvimento social e econômico das comunidades carentes implementando projetos sociais;

- Reforçar continuamente o processo de incorporação da cidadania;

- Destinar patrimônio de conhecimento diferenciado às nossas comunidades.

Essas diretrizes adornadas pela retórica da ética e da solidariedade consubstanciam um disfarce que o Complexo Alumar utiliza para transpassar a

sociedade o ethos da empresa “humanizada” e “solidária” que atua em favor do trabalhador, da comunidade e que valoriza o meio ambiente.

Assim, por trás do arcabouço teórico concernente ao compromisso com a comunidade o que há, na realidade, é inúmeras famílias pobres que habitam na área de entorno da fábrica, atingidas em seus meios de sobrevivência pela impossibilidade de desenvolver atividades, como a produção hortifrutigranjeira, a agricultura, fonte de sustento das populações locais, devido ao avanço dos sérios danos acarretados pela fabricação do alumínio.

Essas famílias, assim como a sociedade de forma geral, sofrem com o despejo dos resíduos sólidos da indústria, além das emissões gasosas, provenientes da mistura de dióxido de enxofre com a água, que resulta em ácido sulfúrico, comprometendo os recursos hídricos, as espécies animais, vegetais e o meio ambiente como um todo.

A agressão causada pela empresa em relação ao ecossistema e a destruição operada sobre as comunidades não é, portanto, compatível com a versão da companhia sobre a responsabilidade social com o desenvolvimento econômico do território maranhense. Para Alumar, seus interesses políticos prevalecem sobre qualquer perspectiva de bem-estar da comunidade.

Logo, contrariamente ao discurso referente à promoção de conhecimento e patrimônio às comunidades, o que o Complexo tem proporcionado ao longo de sua existência é o redimensionamento do Maranhão em espaço de acumulação de mais-valia para o centro financeiro e hegemônico do mundo e a conseqüente ampliação da miséria.

Da mesma forma, é duvidosa a alegação pertinente ao respeito em relação à coletividade do trabalho, uma vez que a empresa é inspirada no protótipo da fábrica liofilizada, fluida e flexível, cultivando relações de trabalho marcadas pelo individualismo, desregulamentação e pela atual relação capital e trabalho que estimula o comportamento “passivo” do operário no complexo da reestruturação produtiva.

Prosseguindo, a Alumar busca revitalizar sua hegemonia através do paradoxo da responsabilidade social expresso em projetos sociais fundados na aparência da procura da melhoria de qualidade de vida do trabalhador, do enfrentamento dos problemas ambientais e da dita “inclusão social” dos pobres.

Com o desígnio de disciplinar e moldar o comportamento do trabalhador afinado com a nova fase de acumulação, a Alumar desenvolve iniciativas que enfoca a vertente do bem-estar do trabalhador e de sua família, como é exposto abaixo:

PROGRAMAS	OBJETIVOS
Programa de Apoio e Recuperação do Empregado (PARE)	Voltado para prestar assistência psicossocial aos funcionários com problemas de alcoolismo e drogas.
Programa de Reorganização do Orçamento Familiar (PROF)	Propõe orientar o trabalhador e seu cônjuge no planejamento do orçamento familiar.
Conte Comigo	Oferece assistência psicológica e jurídica.
Viva Vida	Promove atividades de lazer, cultura e assistência (stricto sensu) no Clube Alumar.
Coral Alumar	Propiciar entretenimento e melhoria no relacionamento familiar. Integra 27 coralistas, entre funcionários e familiares.
Parceiro 24 h	Promove acompanhamento terapêutico aos casais com problemas de relacionamento matrimonial. Tal acompanhamento prevê o incentivo a visitas de cônjugues de trabalhadores/trabalhadoras na fábrica.

Quadro 1 – Projetos Sociais direcionados aos funcionários e familiares
Fonte: Alumar

Esses projetos, arrolados como **Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)**, integram uma das dimensões cooptativa do toyotismo destinado a elevar a pressão e coerção sobre os operários no interior do espaço fabril e no âmbito familiar, bem como ampliar o controle sobre o tempo livre do trabalhador instituindo desse modo, uma espécie de inspeção da vida do funcionário cujo fim é a maior expropriação da força de trabalho.

A dita qualidade de vida no trabalho (QVT) é um dos parâmetros incorporados pelo paradigma da responsabilidade social empresarial. A tematização relativa ao QVT está presente na dimensão organizacional empresarial, segundo Freire (2000), desde 1970. Nos anos 90, esse debate se amplia com a reestruturação produtiva, associados aos programas de Qualidade Total.

Os Programas de Qualidade Total (PQT's) na Alumar têm apelado para a mudança de atitudes, comportamentos e valores dos trabalhadores, no sentido da construção de uma nova cultura no local de trabalho mediada por maior cooperação, dedicação, esforço, alinhamento e total identificação com a empresa.

Um dos objetivos políticos desses programas é constituir um ambiente de trabalho cada vez mais hostil e indiferente ao movimento sindical. Assim, esses programas “[...] cooptam os funcionários através da propaganda da qualidade” (GOMES, 1997 apud SILVA, 2006, p.212) para que os mesmos cooperem com a produtividade do trabalho e se afastem do sindicato e das formas coletivas de mobilização e luta.

Inspirado nos PQT's, o Complexo Alumar fomenta iniciativas com o invólucro da qualidade de vida com a estratégia central de aperfeiçoar a força de trabalho para a otimização da produtividade e controlar inteiramente o tempo de vida do trabalhador.

Com esse fim, a organização implanta ações cristalizadas na aparência de promover melhoria das condições de trabalho e do relacionamento familiar, com programas de prevenção de doenças, segurança no trabalho, combate ao alcoolismo, ao tabagismo, ginástica laboral, tratamento psicológico, iniciativas de lazer, orientações orçamentárias, terapia de casal, etc.

O leque dessas iniciativas se estende do espaço fabril para o doméstico e refletindo deste para a fábrica. Isto porque a lógica do sistema global do capital abrange também as esferas da vida fora do trabalho na tentativa de moldar um novo modo de vida da classe trabalhadora condizente com a organização contemporânea do processo produtivo.

Trata-se de históricos recursos do capital empregados para reafirmar a autoridade sobre os trabalhadores, acompanhar, patrulhar e inspecionar a vida privada do funcionário e de sua família, uma tática concebida como fundamental para a conformação de novas relações entre capital e trabalho.

Desse modo, os programas de qualidade de vida juntamente com o incentivo à prática do trabalho voluntário convergem no sentido de expropriar o trabalhador e seu tempo livre e compor um novo operário que vive em função da fábrica e que “consente” em renunciar o convívio familiar para atender às determinações postas pela empresa (em qualquer tempo, hora e espaço). O lazer com a família é permitido, desde que sob o eminente controle da grande indústria.

Assim, o arremate ideológico da responsabilidade social com o bem-estar do trabalhador é uma mera falácia, haja vista que esses paradigmáticos programas estão voltados para granjear qualidade dos processos e dos produtos, em detrimento da qualidade de vida no trabalho.

Ademais, o capital não valoriza o trabalhador, nem respeita o meio ambiente porque ele é uma contradição viva, “[...] desprovido de medida e de um quadro de orientação humanamente significativo” (MESZÁROS, 1989, p.102-103).

Portanto, os projetos em torno da qualidade vêm acompanhados da intensificação da exploração em relação ao trabalhador e de uma atitude predatória com o meio ambiente que a empresa se esforça em encobrir com o desenvolvimento das experiências abaixo:

PROJETOS	OBJETIVO
Parque Ambiental Alumar	Configurar-se como um espaço de preservação à fauna e à flora.
Estação Ecológica do Rangedor	Restauração da reserva ambiental localizada na Avenida Jerônimo de Albuquerque, em parceria com o governo do Estado, previsto para o período de 2007-2008.
Parque Ambiental Itapiracó	Restauração da área ambiental existente entre os bairros Turu e Cohatrac, em parceria também com o governo estadual, previsto igualmente para o período de 2007-2008.
Projeto Um Milhão de Árvores	Incentivar as comunidades circunvizinhas à fábrica a cultivar árvores.

Quadro 2 – Projetos de investimento no meio ambiente
Fonte: Alumar

O Parque Ambiental Alumar foi construído, em 1996, como indicação de comprometimento da empresa com o inventário da sustentabilidade. Tal projeto ocupa uma área de 1.800 hectares, dentro do universo dos 10 mil ha de terras expropriadas das comunidades que viviam nesse espaço na época da chegada da ALCOA, em São Luís.

Nessa área, a companhia mantém espécies animais, vegetais, trilhos, bosques, no intuito de fingir para a sociedade que “produção de alumínio e alumina convivem de forma harmoniosa com o meio ambiente” (CONSÓRCIO DE ALUMÍNIO DO MARANHÃO, 1998, p.13):

São 1800 hectares de manguezais, brejos e matas. Um verdadeiro paraíso verde na Ilha de São Luís. Universo adequado para abrigar fauna e flora diversas em milhões de metros quadrados de beleza rara. São dezenas de espécies de aves, mamíferos, répteis e anfíbios - incluindo espécime ameaçadas de extinção. Animais silvestres como o bicho preguiça, o guará, o macaco prego, a garça azul fazem parte da paisagem de vasta

riqueza botânica e silvestre. (CONSÓRCIO DE ALUMÍNIO DO MARANHÃO, 1998, p. 14)

A propaganda do Consórcio relativa ao Parque Ambiental busca o reconhecimento e a adesão da sociedade para a aceitação da presença da indústria na comunidade e da deteriorização que a mesma opera sobre o meio ambiente. Integra as diversas nuances da empresa voltada para cooptar a sociedade, a promoção de visitas e passeios ao referido Parque Ambiental enfeitada pela retórica de oferecer entretenimento à comunidade maranhense.

Nessa direção, destacam-se também os denominados projetos de compensação ambiental, **Estação Ecológica do Rangedor e Parque Ambiental Itapiracó**, áreas que a empresa no plano do discurso assegura que protege, mas que na realidade configuram-se como espaços ausentes de infra-estrutura, caracterizados pelo desmatamento, pela destruição, pelo descaso do governo, pela inexistência de pesquisas direcionadas para o enfrentamento dos problemas apresentados pelas áreas. O que implica suscitar que a Alumar se apropria de tais experiências para agregar marketing à sua imagem.

Da mesma forma, pode-se sublinhar o **Projeto Um Milhão de Árvores**, em que o Consórcio transfere para a comunidade a responsabilidade de “cultivar árvores” como forma de aplinar a dilapidação desencadeada pela companhia sobre o solo, a vegetação, etc. Isto equivale dizer que a Alumar degrada a biodiversidade, submetendo-a a produção de valores de troca e expropria a força de trabalho das populações locais para atividades de plantio.

Ao contrário de toda fundamentação arrematada pelo Complexo acerca do conjunto de seus projetos ambientais, o que existe é um constante processo de pilhagem da matéria-prima, da água, da energia e de outros recursos naturais expropriados e consumidos em abundância pela empresa, convertidos em meios para a reprodução da acumulação. Como enfatiza Feitosa (1998, p.132):

Para se ter uma idéia mais ilustrativa do alto poder de consumo de energia das plantas de alumínio basta enfatizar que cerca de 60% da energia produzida pela hidrelétrica de Tucuruí, 4.250 MW, são consumidos pelas fábricas da Alcoa, em São Luís, e pela ALBRÁS/ALUNORTE, instalada em Vila do Conde, no município de Barbacena, no Estado do Pará.

Imbricada a essa realidade é relevante assinalar que as operações da fábrica de alumínio colocam sob constante risco e ameaça a vida e a saúde dos

trabalhadores e da sociedade. Na fase de transformação da alumina em alumínio (redução) e na transformação da bauxita em alumina (refinação) ocorre uma imensa descarga de fluoretos e resíduos líquidos altamente tóxicos, a citada “lama vermelha” (red mud) que contém uma elevada quantidade de argila que causa sérios problemas ambientais.

Desse modo, não existe desenvolvimento sustentável capaz de evitar a emissão de fluoreto e das demais substâncias químicas pela indústria do alumínio que são fontes de poluição ambiental na atmosfera e no ambiente de trabalho. Tais “emissões são evacuadas por ventiladores do teto das salas de cubas da Alumar em uma proporção de 66%. Os outros atingem a atmosfera pelas chaminés dos sistemas de purificação” (GALVÃO, 1985 apud COSTA, 2003, p.78).

Sem falar no “nevoeiro de piche” que, muitas vezes, tem sido percebido nos “céus” de São Luís.

Ao lado das experiências ambientais, a empresa fomenta iniciativas veiculadas como projetos de “inclusão social” que se desdobram em dois grupos: ações desenvolvidas pela empresa e projetos implementados por outras entidades que a Alumar atua como parceira:

Iniciativa	Objetivo	Áreas abrangentes
Ação Comunitária	Desenvolvimento de serviços de infra-estrutura, realização de palestras educativas, etc, em instituições sociais localizadas em comunidades periféricas de São Luís.	Utilidade Pública Educação Lazer

Quadro 3 – Iniciativa destinada à comunidade
Fonte: Alumar

As Ações Comunitárias constituem a façanha da responsabilidade social com o atendimento das necessidades das comunidades de baixa renda. A Alumar em benefício da linha de produção de alumínio expulsa as comunidades das áreas onde residem, e, contraditoriamente, tenta imprimir uma sociabilidade a sua imagem e granjear adesão e visibilidade da sociedade, desenvolvendo ações descritas como ajuda “solidária” e dirigidas para a melhoria de vida das comunidades.

A chamada Ação Comunitária é um grande símbolo da espoliação do tempo livre do funcionário. Trata-se de uma experiência no formato de mutirão

engendrado para cooptar o envolvimento dos funcionários que são mobilizados para a iniciativa mediante o lema participativo e impositivo do “Eu faço e Acontece”.

A filosofia da Alumar assevera que as três áreas que compõem a fábrica: Refinaria, Redução e Parte Administrativa da Empresa (P.A.E) devam realizar, cada uma, cerca de uma ação comunitária por ano, em escolas, creches ou instituições filantrópicas, totalizando três ações por ano. Dentre as atividades imputadas aos funcionários, destacam-se: palestras educativas, ações de utilidade pública, como reparos hidrelétricos, hidráulicos nas instituições, pinturas e outras atividades de infra-estrutura. Com o desenvolvimento dessas efêmeras atividades, a empresa propala que institui a problemática sustentabilidade.

No tocante aos projetos sociais subsidiados pela empresa que também integram a rede de publicidade da corporação, destacam-se:

PROJETO	OBJETIVO	ÁREA SOCIAL
Centro de Ensino Professor Mário Martins Meireles	Oferecer Ensino Médio aos jovens da comunidade circunvizinha à fábrica	Educação
Exposição Maria Ramos e Galeria Antônio Almeida no Palacete Gentil Braga	Promoção de eventos culturais	Cultura
Festival Guarnicê de Cine e Vídeo	Promoção de eventos culturais	Cultura

Quadro 4 – Projetos sociais apoiados pela Alumar
Fonte: Alumar

Visando forjar uma relação de cooperação, de “solidariedade” com as comunidades de entorno, a Alumar fundou em parceria com o governo do Estado, o Centro de Ensino Professor Mário Martins Meireles, em 2004, considerado o primeiro estabelecimento de Ensino Médio da região.

A escola congrega, aproximadamente, 1.300 jovens das comunidades: Pedrinhas, Muruaí, Coqueiro, Igarauá, Quebra Pote, Rio Grande, Vila Maranhão, Itaperá, Maracanã e Estiva. O limite do número de vagas da escola estabelecido pela companhia junto ao governo do Estado quanto ao acesso dos indivíduos ao

estabelecimento de ensino, não atende a demanda do contingente de jovens que residem nas comunidades circunvizinhas à indústria.

A empresa também veicula um suposto apóio às iniciativas culturais explicitadas acima, mas que na verdade permanecem sem grandes investimentos enfrentando um processo de precarização na atualidade.

Juntamente aos projetos sociais delineados, conforma a política de responsabilidade social da Alumar programas criados pela ALCOA para intensificar a expropriação do tempo livre dos funcionários, como um viés para o exercício do controle e garantia do comprometimento do trabalhador - aspectos essenciais do espírito do toyotismo, objetivando a subsunção da subjetividade operária ao agenciamento da linha de montagem. As estratégias empregadas nesse sentido são:

Programa	Objetivo
BRAVO	Criado em 2002 para estimular o funcionário a canalizar 50 h em prol do trabalho voluntário em instituições ditas sem fins lucrativos.
BRAVO Brasil	Instituído em 2004 objetivando açular os estagiários a doar 40 h para trabalhos em ações filantrópicas em entidades sem fins lucrativos.
ACTION (Alcoans Coming Together in Our Neighbourhoods)	Fundado pela ALCOA, desde 2001, e incorporado pela Alumar, em 2005, almejando incentivar um grupo formado por 10 funcionários para oferecer 4h de trabalho voluntário em ações sociais comunitárias.

Quadro 5 – Programas de Trabalho Voluntário

Fonte: Alumar

O BRAVO, o ACTION e o programa destinado a engajar os estagiários no voluntariado que no país é denominado Bravo Brasil são experiências desenvolvidas em todas as regiões onde as subsidiárias da ALCOA atuam. O escopo primordial das referidas iniciativas é cooptar o máximo possível o envolvimento da força de trabalho no voluntariado.

O incentivo conferido pela Alumar ao engajamento dos funcionários no trabalho voluntário traduz os imperativos da empresa na atual configuração da acumulação flexível de criar um novo tipo de homem/trabalhador que não somente seja portador de uma nova forma de produzir, como também portador de um novo comportamento diante de todas as coisas, inclusive dos seus nexos psicofísicos (GRAMSCI, 1976).

Trata-se de um perfil demandado pela atual base técnica (e organizacional) do sistema produtor de mercadorias - o toyotismo - que cria/aprofunda a imagem do trabalhador plurifuncional, qualificado, voluntário. A nova qualificação que pressupõe um conjunto de atributos ao trabalhador deriva da necessidade de salvaguardar a expansão do capital, nos marcos de uma crise.

A construção da imagem de um novo tipo humano é a meta excêntrica da empresa que procura formar um trabalhador “colaborador” e voluntário na perspectiva de fazer com que os interesses antagônicos entre capital e trabalho apareçam como convergentes.

3.2 O trabalho voluntário e as formas de expropriação do tempo livre do trabalhador

A expropriação do tempo livre do trabalhador em benefício da execução de ações sociais vem constituindo uma estratégia da Alumar no envolvimento cooptado do operário ao atual padrão de produção e de trabalho. Com isso, o Consórcio visa atender o plano do toyotismo que é enfraquecer as práticas reivindicativas, diluir os valores coletivos, provocar nos trabalhadores o desinteresse pela atuação política nos movimentos de luta contra o capital, instaurar a revalorização da individualização, competição e isolamento no âmbito fabril, causando assim novos desafios para a práxis sindical no século XXI.

A ação da empresa na expropriação do tempo livre do funcionário em prol do voluntariado inicia, mais precisamente, em 1998, quando a companhia começa a instigar a força de trabalho dos operários para a execução de atividades nas comunidades de entorno da fábrica. Tais atividades referiam-se, sobretudo, às nomeadas Ações Comunitárias.

O marco inicial do plano da Alumar para engajar os funcionários no trabalho voluntário consistiu numa ação de reforma da chamada Unidade Integrada Profº José G.do Amaral Raposo, situado em Pedrinhas, que reuniu cerca de 300 funcionários, no referido ano, na experiência.

Com o objetivo de cooptar o envolvimento dos funcionários no circuito da ação “solidária”, a ALCOA Foundation instituiu no Consórcio Alumar, em 2001, a denominada Política de Voluntariado evidenciando o trabalho voluntário “como

elemento integrante da rede de compromissos dos funcionários com a ALCOA” (RELAÇÕES COMUNITÁRIAS DA ALUMAR, 2004, p.3). Tal política estabelece os seguintes mandamentos:

- Os empregados devem doar seu tempo, trabalho e talento para apoiar indivíduos, comunidades e causas, sem interesse de receber benefícios materiais ou financeiros;

- É obrigatória a assinatura do termo de adesão indicando o compromisso de participar das ações solidárias;

- Trabalho Voluntário é compromisso. Assim, o empregado deve cumprir com bastante assiduidade;

- Cada funcionário da ALCOA deve fazer sua parte enquanto colaborador e voluntário da empresa em busca da excelência da qualidade. Portanto, você é quem vai e faz, quem forma um pequeno grupo e começa a trabalhar, quem responde à necessidade de uma instituição, quem participa de movimentos e campanhas (RELAÇÕES COMUNITÁRIAS DA ALUMAR, 2005, p.20).

Como se observa, trata-se de um conjunto de protocolos coercitivos e persuasivos que impõe a obrigatoriedade incondicional da adesão do funcionário ao trabalho voluntário. Esses protocolos investem na obtenção da cooperação operária, fazendo o trabalhador sentir-se responsável pela busca dos nexos contingentes das estratégias de produtividade, qualidade e excelência – paradigmas perseguidos pela mundialização do capital.

Como desdobramento da Política de Voluntariado, a ALCOA criou, em 2001, o denominado Departamento de Relações Comunitárias (DRC), um setor específico para desempenhar a função de coordenar os projetos sociais e, ao mesmo tempo, organizar, alavancar e conduzir a participação dos funcionários no trabalho voluntário:

A partir da deliberação da Política de Voluntariado, a ALCOA implantou em todas as suas subsidiárias, o Departamento de Relações Comunitárias para avigorar a participação e o envolvimento de nossos empregados nas ações voluntárias. O Departamento será responsável por todo o controle do envolvimento dos empregados no trabalho voluntário. (RELAÇÕES COMUNITÁRIAS DA ALUMAR, 2005, p.22)

Na Alumar, o referido Departamento é composto por três (03) funcionárias que atuam como supervisoras²⁹ demandadas a organizar, planejar e deliberar a execução das ações de responsabilidade social. As trabalhadoras são acionadas a manter um constante fluxo de comunicação com a ALCOA Foundation e Instituto ALCOA, repassando informações aos gestores da política de responsabilidade social da corporação sobre o desenvolvimento dos projetos sociais e a participação dos funcionários no trabalho voluntário.

Integra ainda o supracitado Departamento de Relações Comunitárias, a chamada Equipe Líder de Relações Comunitárias (ELREC) criada, no ano de 2002, congregando funcionários da empresa impelidos a exercerem a função de “coordenadores” ou “facilitadores”. A ALCOA compôs a equipe ELREC para subsidiar as supervisoras na mobilização dos demais funcionários para o trabalho voluntário.

Na Alumar, a ELREC é composta por quinze (15) trabalhadores indicados pelo gerente da companhia que selecionou os mesmos com base em critérios que sob o ângulo da empresa integram o perfil de trabalhador adequado aos seus ditames como: capacidade de comunicação, de expressão, tomar decisões, compromisso, envolvimento, dedicação, responsabilidade e espírito de liderança.

Trata-se de um conjunto de valores que os trabalhadores são coagidos a absorver e a incorporar para demonstrar um perfil produtivo e “espírito” de cooperativismo com a gerência, como condição impostergável para manter a sua permanência na fábrica.

Os membros da Equipe Líder de Relações Comunitárias trabalham em áreas diversificadas na empresa, conforme exposto abaixo:

Setores em que trabalham os membros da ELREC	Número de trabalhadores da ELREC
Sala de Cubas (Redução)	02
Eletrodos (Redução)	01
Gerência de Redução (Redução)	01
Ponte Rolantes (Redução)	01
Lingotamento (Redução)	01

²⁹ Quanto ao perfil das supervisoras pode-se dizer que, uma é bióloga, e as outras são administradoras.

Controle de Veículos (Redução)	01
Engenharia (Refinaria)	01
Oficina Mecânica (Refinaria)	01
Extração (Refinaria)	01
Porto Operação (Refinaria)	01
Controladoria (Parte Administrativa da Empresa)	01
Aquisição & Logística (Parte Administrativa da Empresa)	01
Recursos Humanos (Parte Administrativa da Empresa)	01
Meio Ambiente e Segurança do Trabalho (Parte Administrativa da Empresa)	01

Quadro 6 – Áreas da empresa em que os coordenadores da Equipe Líder de Relações Comunitárias encontram-se lotados
Fonte: Alumar

Como se vê, a gerência da Alumar estrategicamente designou funcionários de variados departamentos para integrar a ELREC com a incumbência de conferir o suporte necessário ao processo de operacionalização da política de voluntariado. Conforme um entrevistado “[...] em cada setor da Alumar existe um representante da equipe ELREC para facilitar todo o processo de voluntariado, repassando as informações necessárias aos funcionários. Isto porque a empresa é composta de muitos setores e seria difícil para as supervisoras conduzir esse processo sem o nosso auxílio” (informação verbal)³⁰.

As relações que permeiam o Consórcio Alumar marcadas pela tensão, medo, competição e o risco constante do desemprego e das terceirizações compelem os trabalhadores a aderir à equipe ELREC. Os funcionários não têm alternativas face às determinações da gerência: ou cooperam com a corporação na condução da política de voluntariado ou estão sujeitos a sofrer punições. Na empresa, a valorização de atributos como colaboração, participação e engajamento orienta políticas de admissão, promoção e demissão.

As ações impositivas que os coordenadores/“facilitadores” são induzidos a desenvolver, envolvem:

- Participar de reuniões promovidas pelas supervisoras para discutir questões relacionadas ao trabalho voluntário;
- Explicar para o funcionário detalhadamente o “Termo de Adesão”;

³⁰ Relato oral obtido em entrevista com um coordenador integrante da equipe ELREC, no dia 21/10/2006.

- Auxiliar os funcionários na contagem de horas doadas de trabalho voluntário para os programas BRAVO, BRAVO Brasil e Action;
- Encaminhar para o Departamento de Relações Comunitárias os nomes dos funcionários que cumprem as horas de trabalho voluntário, na medida em que eles terminam suas atividades nas instituições;
- Participar na organização das Ações Comunitárias (informação verbal)³¹.

Como é perceptível, o Complexo Alumar criou o Departamento de Relações Comunitárias com o desígnio de viabilizar a política de expropriação do tempo livre dos trabalhadores. Nesse primado, a empresa usa a força de trabalho dos funcionários (supervisores e integrantes da ELREC) para servir de mediadores no processo de engajamento dos próprios companheiros nas ações de voluntariado.

A atuação do referido Departamento garante nesse sentido, o desenvolvimento dos projetos sociais da Alumar alicerçados na expropriação do tempo livre, do saber intelectual do trabalhador e de seus conhecimentos. A empresa exige a participação dos funcionários na organização das experiências de trabalho voluntário e na apresentação de sugestões para o aperfeiçoamento das iniciativas.

A política de desenvolvimento das ações de voluntariado é inspirada no receituário toyotista da procura pela “Qualidade Total” que sinaliza para a forçosa participação e colaboração do trabalhador com a empresa. Para envolver os funcionários na maculada “excelência da qualidade”, a ALCOA arquitetou o nomeado, Sistema ABS (ALCOA BUSINESS SYSTEM), que congrega regras e mandamentos que os trabalhadores são obrigados a incorporar no trabalho voluntário e no complexo da produção de mercadorias,

O ABS é o sistema de gerenciamento de negócios da ALCOA que direciona nossas decisões, comportamentos, processos e todas as atividades. Os princípios básicos são: a) **Fazer para o uso**: produzir e entregar produtos e serviços que atendam aos requisitos dos nossos clientes, na quantidade certa e no tempo exato (nem mais, nem menos que

³¹ Relato oral obtido em entrevista com um coordenador da Equipe ELREC, em 23/12/2006.

o necessário; b) **Eliminar desperdício**: buscar sempre a excelência em tudo. Devemos produzir na demanda certa, sem defeitos, sem retrabalho e no menor custo possível; c) **Pessoas é que fazem acontecer**: as pessoas e sua capacidade de aprender, criar, buscar soluções, operar sem falhas os sistemas de trabalho são os parâmetros importantes para o sucesso produtivo (CONSÓRCIO DE ALUMÍNIO DO MARANHÃO, 2004, p.3).

Esses protocolos apostam na emulação individual do trabalhador, visando persuadir o operário a se sentir responsável pela competitividade da empresa, a manifestar idéias que otimizem a produtividade, a racionalizar todo o tempo para a produção. O toyotismo, como diz Antunes (1999), é a “fábrica do desespero” em que todas as ações e imposições são para reduzir custos e evitar desperdício. A metáfora de Kamata (1982 apud ANTUNES, 1999, p.204) retrata isso:

[...] se o trabalhador respirava e, enquanto respirava havia momentos em que não produzia,urgia produzir respirando, e respirar produzindo, e nunca respirar não produzindo. Se pudesse o trabalhador produzir sem respirar, o capital permitiria, mas respirar sem produzir, não.

O sistema de trabalho da ALCOA com o corolário da “Qualidade Total” - típica da fase da superfluidez, do caráter descartável das mercadorias - instiga os funcionários a se auto-culpabilizar e, mesmo, a auto - recriminar-se para atingir a meta desejada.

Os protocolos da gestão administrativa da ALCOA norteiam o comportamento, as ações e práticas dos funcionários vinculados às experiências de trabalho voluntário:

Projetos/Programas	Âmbito de Atuação	Número de Funcionários Envolvidos	Periodicidade
Ação Comunitária	Nas subsidiárias da ALCOA localizadas no Brasil	1.861 funcionários	Uma Ação Comunitária por ano
BRAVO	Em todas as unidades da ALCOA	Até 2006, cerca de 1.616 trabalhadores	50 h
BRAVO Brasil	Nas subsidiárias da ALCOA no Brasil	Em 2006, 14 estagiários	40 h
ACTION	Todas as unidades da ALCOA	Até 2005, 40 trabalhadores	4 h

Quadro 7 – Experiências de trabalho voluntário
Fonte: Alumar

A) AÇÃO COMUNITÁRIA

A Ação Comunitária configura uma iniciativa arquitetada estrategicamente para cooptar a participação de todos os funcionários do Complexo Alumar no trabalho voluntário. Como assinalado anteriormente, a empresa propugna às três áreas que compõem a companhia, a obrigatoriedade do desenvolvimento de uma ação comunitária por ano. As áreas da empresa compelidas a organizar e participar das citadas Ações são:

ÁREAS	NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS
Refinaria (Gerência, Laboratório, Extração, Recuperação, Utilidades, Engenharia Refinaria, Porto- Operação, Porto-Manutenção, Serviços Elétricos e Oficina Mecânica Central).	516
Redução (Gerência da Redução, Eletrodos, Sala de Cubas, Ponte Rolantes, Manutenção de Serviços e Alimentadores, Controle de Veículos, Sistema de Forças, ABC/Preditiva, Lingotamento e Tecnologia de Qualidade).	1.169
Parte Administrativa da Empresa (Recursos Humanos, Relações Comunitárias & Comunicação, Aquisição & Logística, Controladoria, Saúde/ Segurança e Meio Ambiente (SSMA), Engenharia & Manutenção).	176
Total de Funcionários	1.861

Quadro 8 – Áreas da Alumar envolvidas na Ação Comunitária
Fonte: Alumar

A política de responsabilidade social da companhia Alumar concentra nos trabalhadores a incumbência pela organização e execução das Ações Comunitárias. Segundo um entrevistado [...] todos os anos temos a responsabilidade de organizar as Ações Comunitárias juntamente com os líderes da ELREC e as supervisoras do Departamento de Relações Comunitárias. A empresa somente auxilia com o suporte técnico e financeiro, arcando com os custos necessários para a promoção das ações (informação verbal)³². O planejamento das experiências das Ações Comunitárias “[...] ocorre sempre entre os meses de janeiro e fevereiro de cada ano. Cada área projeta separadamente as Ações” (informação verbal)³³.

³² Relato oral concedido por um coordenador da Equipe ELREC em entrevista, no dia 23/12/2006.

³³ Relato oral concedido por um coordenador da Equipe ELREC em entrevista, no dia 23/12/2006.

A organização da Ação Comunitária envolve um amplo processo, tal como é explicitado pelo entrevistado: [...] a direção da empresa determina que os funcionários de cada área específica eleja um funcionário para assumir a função de líder da Ação Comunitária, ou seja, um líder por área, totalizando três. Geralmente selecionamos um companheiro que seja pró-ativo, comunicativo, tenha capacidade de liderança e exerça uma função de relevância na empresa, a exemplo dos coordenadores de TPM (Manutenção Total de Qualidade).

A explanação acima demonstra o ideário que é inculcado na subjetividade dos funcionários quanto à sanha do novo perfil da força de trabalho (novos saberes, competências e credenciais) postulados pela ideologia neoliberal como critérios para a permanência no mercado de trabalho. O atual perfil requerido pelo novo sistema de trabalho é uma forma de dissimular a exploração na relação capital e trabalho.

Retomando a discussão, cada líder eleito entra em contato com um integrante da ELREC (“facilitador”) para definirem a instituição social a ser beneficiada com a Ação Comunitária (informação verbal)³⁴.

De acordo com o entrevistado [...] geralmente a instituição (escola, creche etc) é apontada pelo líder da Ação Comunitária, ou pelo “facilitador” da ELREC, ou mesmo por outro funcionário. Às vezes, priorizamos instituições localizadas em regiões circunvizinhas aos bairros onde moramos (informação verbal)³⁵.

A empresa assevera que o líder da Ação Comunitária juntamente com o “facilitador” da ELREC [...] usam o tempo livre para agendar com o presidente/diretor da entidade uma visita à instituição. Feito isso, novamente eles devem utilizar o tempo livre para visitar e conhecer minuciosamente a instituição e aplicar um questionário (anexo 1) com o diretor. Durante a visita, o líder da Ação e o “facilitador” devem definir os serviços que serão desenvolvidos na entidade: uma reforma, uma pintura ou ações educativas (informação verbal)³⁶.

O questionário é obrigatoriamente encaminhado para análise das supervisoras que ficam encarregadas de avaliar a entidade social sugerida pelo “facilitador” e líder, em conformidade com os critérios determinados pela política de Relações Comunitárias da Alumar que delinea os seguintes aspectos:

³⁴ Relato oral concedido por um funcionário que atua como voluntário nas Ações Comunitárias, no dia 22/11/2006.

³⁵ Relato oral concedido por um funcionário que atua como voluntário nas Ações Comunitárias, no dia 22/11/2006.

³⁶ Relato oral concedido por um coordenador da Equipe ELREC em entrevista, no dia 23/12/2006.

- As Ações Comunitárias sempre deverão priorizar instituições carentes;
- As instituições devem prestar serviço social a comunidade de baixa renda;
- Somente podem ser instituições elegíveis: instituições filantrópicas, constituídos juridicamente há pelo menos 3 anos, sem cunho religioso ou político e que possuam as seguintes documentações: CNPJ, estatuto registrado em cartório e ata de eleição da atual diretoria ou portaria de órgão competente designando o representante legal da mesma (RELAÇÕES COMUNITÁRIAS DA ALUMAR, 2005, p.4).

Esses parâmetros fazem parte dos critérios seletivos usados pela corporação na escolha das comunidades que ficam submetidas às preferências e ao arbítrio da empresa. Com base em tais critérios, as supervisoras emitem um parecer em relação à instituição. Quando o posicionamento é favorável quanto à realização da Ação na entidade, as mesmas ficam responsáveis pelas seguintes atribuições:

- definir a data da Ação Comunitária junto ao líder da Ação e “facilitador” da ELREC;
- disponibilizar os recursos materiais e financeiros necessários para o desenvolvimento dos serviços a ser empreendidos pelos voluntários na instituição;
- providenciar um termo de compromisso que é assinado pelo diretor da Alumar e o presidente da instituição legitimando a realização da Ação Comunitária;
- viabilizar parcerias que pode ser com órgãos governamentais, empresas privadas ou organizações não-governamentais;
- informar aos funcionários da área promotora da Ação Comunitária sobre as parcerias firmadas para o desenvolvimento da iniciativa;
- solicitar aos parceiros a disponibilização dos recursos doados para a Ação Comunitária (informação verbal)³⁷.

Após tais procedimentos, o líder e o “facilitador” novamente são responsáveis por realizar outra visita no tempo livre à entidade. A visita tem como finalidade levar um Técnico de Segurança da empresa para analisar toda a estrutura física da instituição, com o objetivo de identificar potenciais riscos apresentados pela infra - estrutura da entidade para posterior solicitação junto às supervisoras dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI's) que são usados pelos voluntários

³⁷ Relato oral concedido por um coordenador da Equipe ELREC em entrevista, no dia 23/12/2006.

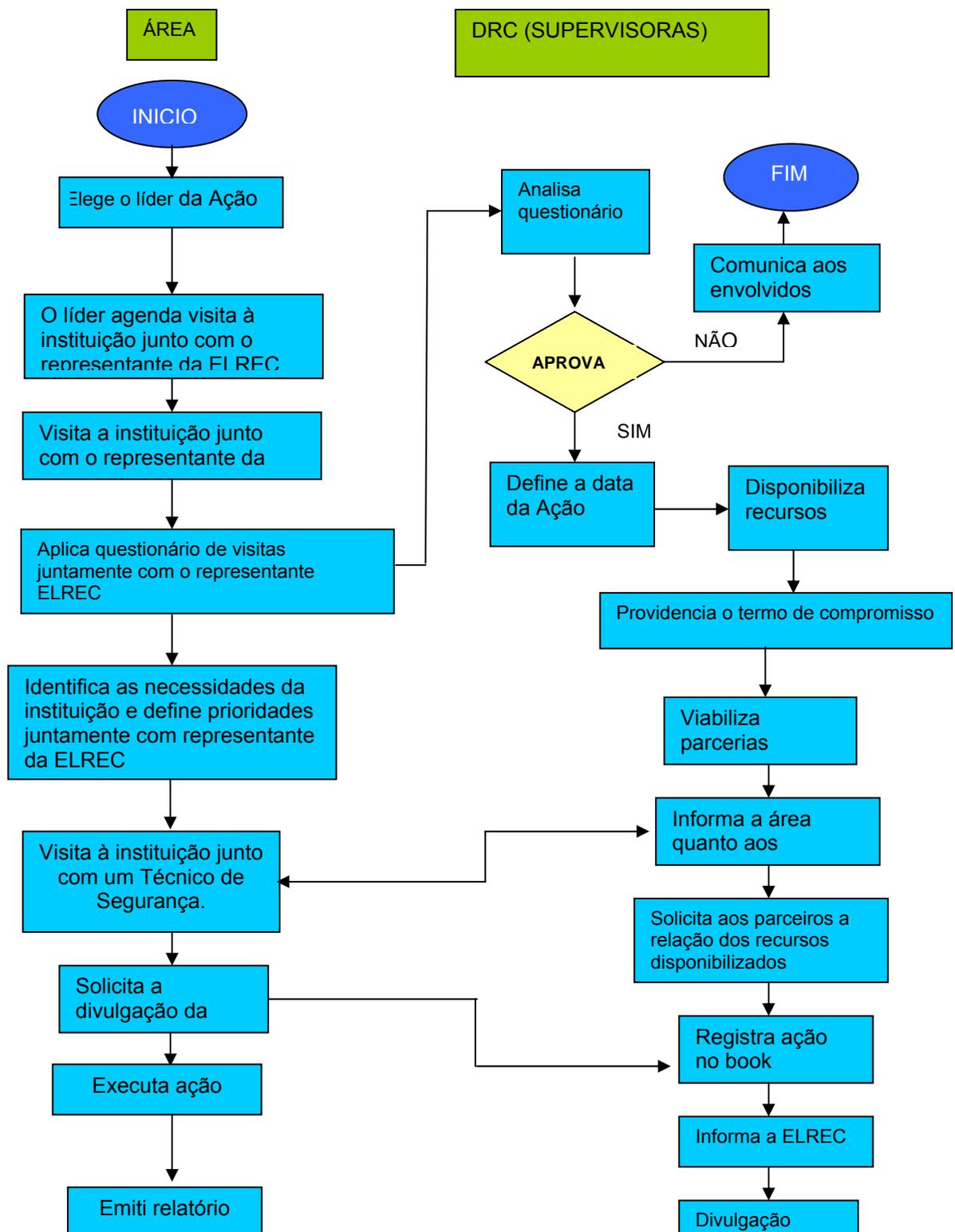
durante a Ação Comunitária. Os equipamentos são “[...] necessários porque algumas entidades onde trabalhamos apresentam uma estrutura física muito deteriorada e usamos como um meio de proteção” (informação verbal)³⁸.

De acordo com o entrevistado, [...] com o término dessa etapa solicitamos às supervisoras a divulgação da Ação Comunitária que ficam encarregadas de registrar todo esse processo no chamado “Book de Ações Comunitárias da Alumar”, um documento em que elas descrevem a relação de todas as ações promovidas pelos funcionários para uma posterior apresentação junto a ALCOA (informação verbal)³⁹.

Todo esse processo fundado no consumo produtivo da força de trabalho dos funcionários e na expropriação do seu tempo livre pode ser visualizado por meio do fluxograma abaixo:

³⁸ Relato oral concedido por um coordenador da Equipe ELREC em entrevista, no dia 23/12/2006.

³⁹ Relato oral concedido por um coordenador da Equipe ELREC em entrevista, no dia 23/12/2006.



Mediante o exposto, compreende-se que a política da Alumar investe fortemente no parâmetro do participacionismo, um ideário parametrizado pelo colaboracionismo entre capital e trabalho que prevê o total envolvimento do operário no processo produtivo, bem como nas ações de trabalho voluntário para atender os interesses do padrão de acumulação flexível.

A ascensão do toyotismo/ohnismo traz a sanha da participação e do colaboracionismo como um de seus principais princípios na perspectiva de promover uma apropriação (pelo capital) do conhecimento operário e neutralizar as manifestações da classe trabalhadora em defesa de seus interesses e em relação a qualquer ação que seja contrária à ordem burguesa.

O apelo ao colaboracionismo e à participação são grandes vetores empreendidos pelo Consórcio com vistas a capturar a disposição subjetiva, ativa e propositiva do trabalhador em assumir a responsabilidade pela execução do trabalho voluntário e do conjunto das atividades da indústria. Sob esse primado, os trabalhadores são obrigados a planejar, gerenciar, coordenar e apresentar excelentes resultados.

A Ação Comunitária, as outras iniciativas de voluntariado e todo complexo fabril são orquestrados pela filosofia participacionista do “Eu Faço e Acontece”, como foi mencionado anteriormente. Esse lema aposta no máximo desempenho do funcionário, visando inculcar na “alma” do trabalhador que o mesmo deve empenhar-se e incumbir-se pelo alcance da qualidade dos processos e produtos.

Sob esse ângulo, o trabalhador é impingido a agir, decidir e intervir no processo de trabalho e, além disso, controlar a qualidade das atividades dos companheiros e contribuir com sugestões para o aperfeiçoamento e eficiência das ações. Essas imposições fundam-se no lema participacionista do “trabalho em equipe” introduzido pelo toyotismo que apregoa que cada trabalhador deve tornar-se supervisor e vigia do outro, um meio para acirrar a competição entre os indivíduos.

O arcabouço ideológico do “Eu Faço e Acontece” busca o consentimento ativo do trabalhador à nova racionalidade produtiva e um direcionamento de

esforços dos funcionários no sentido do cumprimento das prerrogativas empresariais.

Prosseguindo no debate, usando o ethos do participacionismo e colaboracionismo a empresa mobiliza os funcionários, após todo o processo de planejamento da Ação Comunitária, para o desenvolvimento das atividades nas entidades como voluntários no “tempo livre” que o capital apologeticamente transmuta e inculca na mentalidade do trabalhador como sendo “[...] tempo de folga e dias livres” (informação verbal)⁴⁰.

A experiência ocorre [...] sempre aos sábados envolvendo geralmente quatro horas de trabalho voluntário. Na Ação Comunitária é obrigatório o comparecimento das supervisoras do Departamento de Relações Comunitárias, do líder da Ação Comunitária, do facilitador da ELREC, do gerente da Área promotora da Ação e dos funcionários. As supervisoras, o líder e o gerente tanto coordenam a Ação, como também se envolvem no trabalho voluntário juntamente com os demais funcionários (informação verbal)⁴¹. Em 2005, as instituições, em São Luís/MA, nas quais os funcionários foram impulsionados a trabalhar foram as seguintes:

ÁREA PROMOTORA	INSTITUIÇÕES	ATIVIDADES	PERÍODO DO TRABALHO DESENVOLVIDO PELOS FUNCIONÁRIOS
REFINARIA	<ul style="list-style-type: none"> • Associação das Donas de Casa do Bairro Cruzeiro do Anil 	<ul style="list-style-type: none"> • Restauração da entidade (reparos em instalações elétricas e hidráulicas, conserto de móveis e pintura) 	<ul style="list-style-type: none"> • março a abril/2005

⁴⁰ Relato oral obtido em entrevista junto a um funcionário que atua como voluntário na experiência da Ação Comunitária, no dia 11/11/2006.

⁴¹ Relato oral obtido em entrevista junto a um coordenador da Equipe ELREC em entrevista, no dia 23/12/2006.

REDUÇÃO	<ul style="list-style-type: none"> ●Centro Comunitário Social e Cultural do Sacavém 	<ul style="list-style-type: none"> ●Restauração da instituição (reparos em instalações elétricas e hidráulicas, conserto de móveis e pintura) 	<ul style="list-style-type: none"> ● maio a junho/ 2005
PARTE ADMINISTRATIVA DA EMPRESA	<ul style="list-style-type: none"> ●União dos Moradores da Vila Gaspar 	<ul style="list-style-type: none"> ●Palestras sobre meio ambiente, segurança no trânsito, planejamento familiar, controle da natalidade e saúde da mulher 	<ul style="list-style-type: none"> ●julho a agosto/2005

Quadro 9 – Instituições envolvidas nas Ações Comunitárias, com as respectivas atividades desenvolvidas e o período de trabalho

Fonte: Alumar

As Ações Comunitárias, em 2005, abrangeram as Áreas Redução, Refinaria e Parte Administrativa da Empresa, mediante trabalhos, como: restauração das entidades e desenvolvimento de palestras.

Os funcionários interligados às áreas, Redução e Refinaria, são mobilizados para trabalhar com ações de reforma das entidades porque são áreas que concentram funcionários com especialidades de trabalhos relacionados à engenharia, operação de manutenção, mecânica, técnicos de segurança, etc. Os operários que compõe a chamada Parte Administrativa da Empresa (recursos humanos) são acionados a desenvolverem ações concernentes à transmissão de conhecimento, com enfoque em palestras.

Isto demonstra a ação estratégica da companhia na expropriação das habilidades, experiências, capacidades cognitivas, do saber qualificado do operário,

enfim, do “savoir - faire intelectual do trabalhador” (ANTUNES, 1999) em proveito da vantagem lucrativa para o capital. Nessa fase de reestruturação produtiva, o tempo livre dos trabalhadores, os trabalhos em equipe, os círculos de controle de qualidade, as sugestões oriundas do chão da fábrica, são recolhidos, apropriados pelo capital e incrementados ao ritmo da extração da mais-valia.

Avançando na discussão, pode-se dizer que o trabalho voluntário nas citadas entidades sociais expropria, em média, 32 h do tempo livre do trabalhador, considerando que o funcionário é compelido a trabalhar num período de dois meses, usando quatro horas aos sábados. Segundo informações de um entrevistado “[...] trabalhamos num total de 32 h que é o tempo suficiente para recuperar uma instituição: pintar as paredes, restaurar cadeiras, mesas, ajeitar as instalações elétricas, hidráulicas e também para realizar as palestras” (informação verbal)⁴².

Isto implica dizer que “[...] o tempo livre dos sábados fica bastante comprometido dificultando a realização de outras atividades como: conviver com os familiares, estudar e fazer cursos” (informação verbal)⁴³.

O capital obriga o trabalhador a sacrificar seu tempo livre para “[...] realizar trabalho de escravos a serviço da cupidez” (MARX, 1983, p.16) burguesa, impossibilitando esse tempo de ser (verdadeiramente livre). O trabalhador é vetado de usar o seu tempo livre para a realização humana, para o fruir espiritual. O objetivo do capital é a posse da riqueza e não a felicidade dos homens. Assim sendo, tende a redimensionar o tempo livre num espaço de trabalho forçado e explorado. As imagens abaixo demonstram o trabalho compulsório desenvolvido pelos funcionários numa Ação Comunitária:

⁴² Relato oral obtido em entrevista junto a um funcionário que atua como voluntário na experiência da Ação Comunitária, no dia 11/11/2006.

⁴³ Relato oral obtido em entrevista junto a um funcionário que atua como voluntário na experiência da Ação Comunitária, no dia 21/11/2006.



Figura 3 – Trabalho de Calçamento da Escola Comunitária Zenira Figueire, no Bairro Janaína, numa Ação Comunitária organizada pelos funcionários da área Redução, em 2006



Figura 4 –Trabalho de Restauração de Cadeiras e Mesas da Escola Comunitária Zenira Fiquene

As imagens sinalizam a superexploração, o esforço penoso, alienante que os trabalhadores estão submetidos no seu tempo livre. Como avalia Antunes (1999, p.120):

[...] o capital recorre cada vez mais às formas precarizadas e intensificadas de exploração do trabalho, que se torna ainda mais fundamental para a realização de seu ciclo reprodutivo num mundo onde a competição é a garantia de sobrevivência das empresas capitalistas.

As experiências de trabalho voluntário ascendem no rol das estratégias do processo de reestruturação produtiva na Alumar, direcionados para a composição de novas subjetividades e normas de conduta compatíveis com as exigências da racionalização capitalista. O trabalho voluntário associado aos dispositivos organizacionais toyotistas convergem para o enquadramento do trabalhador nos padrões morais e intelectuais requeridos pelo novo padrão de produção e de trabalho.

Nessa linha interpretativa, destaca-se também o Programa BRAVO implantado pela ALCOA para satisfazer a retro-alimentação do capital que necessita cada vez mais de uma força de trabalho ainda mais complexa, multifuncional para ser dominada de forma mais intensa.

B) PROGRAMA BRAVO

A criação do Programa BRAVO integra a teia de compromisso da ALCOA com o sistema global do capital no que pertine ao avanço da apropriação do tempo livre do trabalhador em benefício do seu ciclo reprodutivo e de seu projeto de dominação societal.

O programa compõe parte das inventividades voltada para acentuar a ação altamente destrutiva e nefasta que a transnacional opera contra a força humana que trabalha, em escala global, em busca da produção e recomposição de mais-valia.

A ALCOA potencializa o êxito dinâmico do capital extraindo 50 h do tempo livre dos operários atrelados às suas unidades pelo mundo todo em prol do desenvolvimento de trabalhos em entidades tituladas como sem fins lucrativos. Os trabalhos realizados pelos funcionários nas instituições são determinados pela ALCOA Foundation, tais como (RELAÇÕES COMUNITÁRIAS DA ALUMAR, 2005, p.25):

- Atividades recreativas com crianças e jovens;
- Trabalho com idosos em asilos;
- Limpeza e organização da instituição;
- Distribuição de sopão comunitário;
- Trabalho com pessoas hospitalizadas em instituições de saúde;
- Aulas de reforço escolar para crianças referentes às disciplinas, informática, matemática, inglês e português;
- Organização de atividades esportivas;
- Apoio na organização de festas comemorativas promovida pela instituição;
- Transferência de conhecimento, através de palestras educativas com enfoque em temáticas sobre segurança no trânsito, saúde, meio ambiente, planejamento familiar, DST's/AIDS;
- Digitação;

- Consertos de móveis;
- Reparos em instalações elétricas e hidráulicas.

Igualmente às Ações Comunitárias, a empresa estabelece a responsabilidade coletiva dos funcionários na auto-organização e condução de todo processo requerido para o desenvolvimento do BRAVO, tal como pode ser apreendido pelo relato abaixo:

[...] Costumamos nos organizamos em grupos/equipes com sete, oito, dez ou mais integrantes para fazer o BRAVO numa instituição. Quando formamos as equipes, nossa atribuição é escolher, num momento de folga, uma entidade na qual realizaremos o trabalho voluntário que pode ser numa escola comunitária, num clube de mães de bairro, numa associação ou numa creche. Definimos então, com o presidente da entidade, as atividades que desenvolveremos. Após a escolha da instituição, procuramos então o coordenador ou facilitador da equipe ELREC e comunicamos sobre a entidade que elegemos. O facilitador fica encarregado de conduzir até as supervisoras do DRC o nome da entidade eleita junto com a relação dos nomes dos empregados que ficarão responsáveis pela instituição. Quando finaliza todo esse processo, damos início ao trabalho voluntário (informação verbal) ⁴⁴.

O Programa BRAVO também tem como eixos, o incentivo à cooperação e à participação dos funcionários, parâmetros voltados para introduzir na subjetividade operária que o trabalhador deve ser um “parceiro propositivo” da empresa colocando-se a serviço dela (pensando, planejando e executando) os projetos de responsabilidade social e toda produção.

Os trabalhadores envolvidos pela retórica da cooperação são compelidos a incorporar a matiz do “Trabalho Participativo” no consubstanciamento do BRAVO, como expõe um entrevistado:

[...] cada equipe desenvolve suas atividades nas entidades. Todos cooperam, responsabilizam-se e supervisionam as ações. A meta é cumprir a carga horária de 50 h e registrar as atividades num formulário que é

⁴⁴ Relato oral obtido em entrevista realizada com um funcionário que atua como voluntário no Programa BRAVO, em 21/10/2006.

repassado pelo Departamento de Relações Comunitárias (informação verbal)⁴⁵.

O formulário (Anexo 2) explicitado acima configura um mecanismo empreendido para controlar e inspecionar a participação e o desenvolvimento das atividades implementadas pelos funcionários nas instituições. Isto constitui uma artimanha da corporação voltada para intimidar e pressionar os trabalhadores a mostrar responsabilidade, assiduidade e integração com a empresa.

O recurso do formulário funciona também como um instrumento de avaliação em relação ao trabalhador que é analisado pela empresa com base nos paradigmas como, engajamento, mobilidade, comportamento produtivo, enfim, o operário é avaliado a partir de um conjunto de valores que o novo perfil, redefinido nos marcos da ideologia neoliberal, impinge à força de trabalho.

Com o fim de angariar a adesão dos funcionários ao programa BRAVO, a Alumar empreende uma ampla mobilização interpelando os operários a extrair 50 h de seu tempo livre para o voluntariado. A companhia promove reuniões, seminários, campanhas, por meio de outdoors, cartazes, folhetos, coagindo o trabalhador a dedicar-se de corpo e alma às causas que a empresa abraça.

Integra ainda a ação de mobilização para granjear o envolvimento operário a realização de homenagens para os funcionários que completam as cinqüenta horas de trabalho nas instituições. No decorrer do ano, os funcionários que cumprem as 50 h são acionados a participar de um café da manhã que é promovida pela direção da Alumar, mensalmente. Além disso, os bravistas são celebrados no Jornal Alumar, no Jornal Gente em Ação, em workshops que expõe imagens/fotografias dos voluntários vinculados às experiências.

Essas campanhas são mecanismos persuasivos e coercitivos empregados com o fim de detonar uma poderosa carga ideológica de envolvimento, propugnando ao trabalhador que o mesmo deve ser um agente compromissado,

⁴⁵ Relato oral obtido em entrevista realizada com um funcionário que atua como voluntário no Programa BRAVO, em 15/12/2006.

compartilhando e arcando as responsabilidades na condução e implementação dos projetos sociais, defendendo e trabalhando pelos interesses mercadológicos da empresa.

Esses recursos compõem a teia de artifícios engendrados pelo Consórcio na expropriação da subjetividade afetivo-intelectual do trabalhador, no intento de dotar o capital da plena capacidade de tornar domável, complacente e submissa a força de trabalho.

A luta na constituição de novas relações entre capital e trabalho, impulsiona a Alumar impor o envolvimento cada vez mais intenso dos funcionários no BRAVO, tal como pode ser observado no quadro abaixo que indica a crescente participação dos trabalhadores na experiência, desde sua instituição em 2002:

ANO	NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS ENVOLVIDOS	QUANTIDADE DE INSTITUIÇÕES
2002	126	47
2003	915	141
2004	1.232	152
2005	1.483	177
2006	1.616	211

QUADRO 10 – Número de funcionários no Complexo Alumar envolvidos no Programa BRAVO, com o respectivo ano e quantidade de instituições abrangidas no trabalho voluntário

Fonte: Alumar

No ano de 2006, a Alumar expropriou do conjunto de trabalhadores arraigados à experiência do BRAVO, 80.800 horas do tempo livre dos mesmos, o que representa uma apropriação gratuita das forças naturais do trabalho sem nenhum custo para a empresa.

A voracidade do capital na expropriação do tempo livre dos trabalhadores pode ser apreendida também com relação às outras subsidiárias da ALCOA, como sinaliza a ilustração abaixo:

Localidade	Funcionários na Localidade	Funcionários que realizam o BRAVO!	%
AFL	648	419	65%
Alphaville	222	77	35%
Alumar	1.861	1.616	87%
Chile	85	3	4%
Colombia	75	6	8%
GBS	165	66	40%
Itapissuma	965	625	65%
Jurutí	46	7	15%
Poços	952	864	91%
São Paulo	171	9	5%
Sorocaba	62	1	2%
Tubarão	367	266	72%
Utinga	325	5	2%
Total	5.944	3.964	67%

Figura 5 – Número de funcionários vinculados às outras unidades/localidades da ALCOA, no Brasil, e países da América Latina envolvidos no Programa BRAVO

Fonte: Fundação ALCOA

A coerção exercida sobre os trabalhadores para o engajamento no programa BRAVO culmina no fato de que o Consórcio Alumar, juntamente com a subsidiária de Poços de Caldas, em Minas Gerais, têm se sobressaído dentre as unidades da ALCOA, em maior número de operários envolvidos na experiência.

O destaque da Alumar quanto à atuação dos funcionários no BRAVO resultou na realização de um evento⁴⁶, em outubro de 2006, promovido pela ALCOA em parceria com a BHP Billiton, em São Luís/MA, que teve como temática “Desenvolvimento Sustentável: desafios e oportunidades”:

⁴⁶ O evento foi realizado, no Convento das Mercês, no período de 03 a 05 de outubro de 2006.

A ALCOA escolheu São Luís/MA para promover o Seminário: Desenvolvimento Sustentável: desafios e oportunidades, devido aos excelentes resultados que a Alumar vem conquistando no desempenho dos funcionários no BRAVO. Ao bater o recorde mundial de participação voluntária entre os funcionários da ALCOA, os bravistas da Alumar reforçam o conceito de cidadania da empresa e se destacam pelo empenho com que vêm dedicando-se ao trabalho voluntário promovendo a melhoria da qualidade de vida de pessoas e grupos excluídos socialmente. (FEDER, 2006, p.4)

O Seminário foi conduzido por escalões do capital que vêm se empenhando na difusão da expropriação do tempo livre do trabalhador, tais como: o presidente do Conselho da ALCOA Foundation, Alain Belda; o presidente da ALCOA América Latina e do Instituto ALCOA, Franklin Feder; a presidente da ALCOA Foundation, Meg Mc Donald; a presidente do Conselho do Instituto ALCOA e fundadora do Instituto de Cidadania Empresarial de São Paulo, a empresária Renata Camargo; e a presidente da organização não-governamental Comunitas, Ruth Cardoso que, como já evidenciado, exerceu influência no estímulo ao investimento da prática do voluntariado empresarial no Brasil.

No evento supramencionado, houve a participação dos trabalhadores da Alumar atrelados ao Programa BRAVO e também os diretores das entidades nas quais os funcionários desenvolveram o trabalho voluntário. Cada instituição recebeu da ALCOA Foundation um valor monetário que corresponde a U\$ 250,00 dólares multiplicado pelo número de funcionários que trabalharam na entidade.

A promoção do Seminário, juntamente com a doação de U\$ 250,00 dólares feita pela ALCOA que não subtrai o seu patrimônio alcançado com a superexploração da força de trabalho e roubo do tempo livre dos trabalhadores, não passou de uma astúcia da corporação para reafirmar seu comando de poder e enlaçar os trabalhadores e a vida social maranhense na política da sustentabilidade.

O primado da sustentabilidade inscreve-se como um viés que a ALCOA e demais organizações investem para a obtenção da adesão e do consentimento do trabalhador à nova ordem econômica. Ao lado disso, almeja conquistar a subjetividade operária para legitimar a exploração e o empobrecimento material e espiritual na qual está submetida à força de trabalho.

Com o propósito de intensificar o envolvimento dos funcionários no fetiche do colaboracionismo com a meta da sustentabilidade, a ALCOA criou o chamado programa BRAVO Brasil, uma iniciativa que espolia a força de trabalho dos estagiários imbricados à empresa.

C) PROGRAMA BRAVO BRASIL

A cooptação dos estagiários no trabalho voluntário é expressão do “impulso desesperado e contraditório do capital” (ALVES, 2000) para conseguir sedimentar uma parceria com o trabalho, capaz de potencializar o alcance dos paradigmas industriais da lucratividade, produtividade e competitividade, imbricadas à lógica do toyotismo. O modelo toyotista é movido pela busca de ganhos de produtividade inéditos na história do capitalismo.

O incentivo ao envolvimento dos funcionários estagiários no voluntariado se sobressai também numa tática da ALCOA com vistas a legitimar para o mercado e sociedade a imagem da “empresa do Milênio, da nova era” que congrega um novo trabalhador polivalente, interessado, conformado e, acima de tudo, cooperativo.

Em consonância com esse ideário e objetivando ajustar o trabalhador à linha de montagem toyotista, a companhia assevera, nos moldes das demais experiências de voluntariado, a participação dos funcionários na organização e execução do BRAVO Brasil que envolveu na Alumar, em 2006, quatorze estagiários.

Baseado no método exploratório da administração participativa, os estagiários são incumbidos a:

[...] escolher uma entidade sem fins lucrativos para trabalhar 40 h do tempo livre, definir as atividades a ser implementadas na instituição com o dirigente da entidade, assinar o termo de adesão, registrar todas as ações e serviços desenvolvidos no formulário. É obrigatória a apresentação do formulário para o Departamento de Relações Comunitárias. [...] No término das atividades, a ALCOA doa R\$ 275,00 para as entidades. (RELAÇÕES COMUNITÁRIAS DA ALUMAR, 2005, p. 24)

O termo de adesão (anexo 3) e o formulário (anexo 4) em que o estagiário é imputado a demonstrar integração no voluntariado e relatar minuciosamente as ações realizadas na entidade, traduzem-se numa forma de controle sobre o trabalhador que é mobilizado a submeter-se aos ideais e projetos da empresa para “[...] conquistar a imagem do bom empregado” (informação verbal)⁴⁷.

No intento de revitalizar as bases político-ideológicas de seu domínio e hegemonia, o capital combina ofensivamente, coerção, força e consentimento. Assim sendo, a recorrência da empresa a métodos como, termo de adesão e formulários de controle, prima por renovar “[...] as formas primitivas de violência na acumulação, uma vez que (...) as empresas necessitam cada vez mais da cooperação ou envolvimento subjetivo e social do trabalhador.” (BIALAKOWSKY apud ANTUNES, 2005, p.18)

Ao lado do Programa BRAVO Brasil, a ALCOA arquitetou outra iniciativa denominada Action (Alcoanos, Unidos por nossas vizinhanças) para potencializar a disciplina, o controle, o envolvimento cooptado do trabalhador e a captura da total mobilidade do indivíduo e de suas energias física, afetiva e psíquica.

D) PROGRAMA ACTION (Alcoanos, Unidos por nossas vizinhanças)

⁴⁷ Relato oral obtido em entrevista realizada com um funcionário que atua como voluntário no Programa Bravo, em 15/12/2006.

O programa ACTION foi igualmente implantado para alavancar o envolvimento cooptado do trabalhador à nova base técnica da produção capitalista, vinculada à Terceira Revolução Tecnológica.

Em sintonia com esse desígnio, a ALCOA se apropria do tempo livre do operário, incentivando à dedicação de 4 h para ações sociais em instituições ou em outras variadas localidades estabelecidas pela corporação. Conforme um entrevistado:

[...] o ACTION é uma forma de mobilizar a participação de funcionários no trabalho voluntário que ainda não aderiram ao programa BRAVO. A filosofia do ACTION estabelece que formemos um grupo com dez funcionários para dedicar 4h de trabalho numa instituição ou em outros espaços escolhidos pela empresa (informação verbal)⁴⁸.

Com o plano de intensificar a extração de trabalho para o capital e a espoliação do tempo livre do funcionário, a Alumar organizou quatro actions, em 2005, congregando 10 trabalhadores cada, como fica evidenciado:

Instituições/experiências	Trabalho fomentado	Número de funcionários envolvidos	Período
Parque Ambiental Alumar	Limpeza da área do Parque Ambiental	10	4 h

⁴⁸ Relato oral obtido em entrevista realizada com um funcionário que atua como voluntário no Programa Action, em 7/12/2006.

Centro de Ensino Médio Professor Mário Martins Meireles	Limpeza da escola e plantio de árvores na instituição	10	4 h
Colégio Universitário (COLUN)	Promoção de palestras sobre meio ambiente e sustentabilidade	10	4 h
Clube de Mães do Bairro Pindoba	Promoção de palestras acerca de planejamento familiar e saúde da mulher.	10	4 h

QUADRO 11 – Experiências do ACTION e as ações desenvolvidas

Fonte: Alumar

Essas explicações evidenciam o quadro de projetos sociais do paradoxo da responsabilidade social da Alumar consubstanciado, como se vê, na participação e no colaboracionismo dos funcionários, vetores estratégicos que conformam o envolvimento cooptado do trabalhador aos protocolos flexíveis organizacionais e institucionais voltado para a garantia da nova via de racionalização da linha de montagem.

O incentivo ao colaboracionismo e à participação apresenta-se envolto na tônica de instituir o desenvolvimento sustentável, um artifício para manipular a subjetividade operária para colaborar e atender às necessidades do movimento de recomposição do capital.

O afã de promover a sustentabilidade – base do discurso da responsabilidade social empresarial – insurge para incentivar o trabalhador a aniquilar seu tempo livre em benefício do desenvolvimento das ações sociais e responsabilizar o operário a atingir a dita máxima eficiência no complexo da produção.

A paradigmática ação da Alumar no envolvimento do trabalhador em busca da sustentabilidade culmina no aumento do sofrimento psíquico que os operários enfrentam no âmbito fabril, derivado do controle, da intensidade do trabalho, do desrespeito, do medo de erro, da ansiedade e da precariedade que permeia a indústria.

O trabalhador, emerso no universo ideológico das metas do Milênio, é mobilizado a forjar cooperação assumindo o ônus do trabalho voluntário no seu tempo livre como forma de “[...] mostrar serviço e dedicação com a empresa” (informação verbal)⁴⁹. A adesão ao voluntariado é obtida pela força/coerção.

Assim, a integração do trabalhador no voluntariado se sobressai como um mecanismo de “defesa” no espaço fabril, em que os funcionários são acionados a construir uma “confiabilidade” com a gerência, interpelados a entregar sua subjetividade à disposição do capital. O trabalhador se vê constantemente ameaçado pela insegurança no mercado de trabalho, no emprego, na renda, na contratação e na representação. O ideário da Toyota se faz presente na base das relações de trabalho na Alumar: “proteja a empresa, para defender sua vida”.

Assim, na Alumar o quadro gerencial:

[...] mantém o discurso da importância de “jogar no mesmo time”, mas, ao mesmo tempo, mostram que, na prática, vale mesmo é o “salve-se quem puder”. [...] A dupla mensagem não é gratuita: faz parte de uma lógica inversa e perversa – a lógica do capital e da sedução. Quando a organização ordena: envolva-se, dedique-se, aproxime-se de mim, ao mesmo tempo está implicitamente sinalizando para a possibilidade da demissão. [...] Dentro da lógica empresarial é perfeitamente normal. Na lógica do trabalhador é doentio, desumano. (HELOANI apud CAVALCANTE; WOLFF, 2006, p. 264)

O trabalhador vive sob um total regime de coação e manipulação. A fábrica se direciona para aprisionar o trabalhador inviabilizando-o de desfrutar o seu tempo livre em prol de suas necessidades, aspirações, desejos e criação de coisas socialmente úteis.

Marx (1988, p.196) explicitou que “[...] apropriar-se de trabalho durante todas as 24 horas do dia é, por conseguinte, o impulso imanente da produção capitalista”. Assim, a burguesia não respeita o tempo livre do indivíduo porque é movida pela “sede vampiresca por sangue vive do trabalho”.

⁴⁹ Relato oral obtido em entrevista realizada com um funcionário que atua como voluntário no Programa Bravo, em 11/12/2006.

Imbuída por esse corolário, a ALCOA expropria o tempo livre do trabalhador com o escopo não somente de obstacularizar o indivíduo a usufruí-lo em proveito de sua vida, como também para dificultar a formação de um sujeito coletivo capaz de impulsionar ações dotadas de um sentido emancipador.

A apropriação do tempo livre é uma investida do capital no sentido de formar um novo trabalhador passivo, desarticulado, despolitizado frente às lutas sociais e dócil face às usurpações da classe dominante.

Isso tende a provocar enormes desafios e limites para o avanço da participação dos trabalhadores na luta do movimento sindical que, na contemporaneidade, sofre grandes refluxos por causa da ofensiva neoliberal e da desestruturação do mundo do trabalho. A chamada crise do sindicalismo é, antes de tudo, a crise de uma organização defensiva do trabalho nas condições da crise estrutural do capital que se aprofunda.

O capital prima por instaurar a passivização da ordem, e assim, requer e exige a recusa a todas as ações, práticas e movimentos que se configurem como contrários à expansão do seu incomensurável crescimento. Assim, dissipa o tempo livre do sujeito para neutralizar as práticas das classes subalternas, debilitar a solidariedade intraclasse e evitar o florescimento de uma subjetividade autêntica.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para repor as bases materiais de sua hegemonia, o capital lança sua ofensiva, aperfeiçoando formas de controle e instaurando novas modalidades de exploração, dominação e organização do trabalho, visando disciplinar e integrar a classe trabalhadora à atual ordem econômica. Essa tendência já fora observada por MARX (1998, p. 69): “[...] a burguesia não pode existir sem revolucionar continuamente os instrumentos de produção e, por conseguinte, as relações de produção, portanto, todo o conjunto das relações sociais”.

Nesse sentido, pode-se dizer que a responsabilidade social empresarial configura uma vertente renovada do capital no intento de acirrar a subsunção do conjunto da classe trabalhadora aos imperativos dominantes, não somente no âmbito da produção, mas, fundamentalmente, nas relações políticas.

Em busca de adequar-se ao novo padrão de concorrência, imposto pelo processo de internacionalização do capital e reintegrar a força de trabalho à atual fase do processo de acumulação e produção, as empresas encampam o paradigma da responsabilidade social. Esse paradoxo centra-se na solidariedade entre classes e integra parte das estratégias do atual movimento da reestruturação capitalista voltado para a composição de novas relações entre capital e trabalho, em que o envolvimento cooptado do trabalhador nas experiências de trabalho voluntário no tempo livre constitui um artifício fundamental, uma vez que mobiliza a subjetividade do operário para colaborar com o mando do capital.

A expropriação do tempo livre do trabalhador assume formas mais intensa frente à luta capitalista em acirrar a coerção sobre o trabalhador, usando o trabalho voluntário como um instrumento no controle desse tempo, impedindo o florescimento de uma subjetividade autêntica e emancipada que propicie um novo sentido à vida, ao trabalho, verdadeiramente livre e autônomo.

A ofensiva contra o tempo livre é respaldada pela corrente pós-moderna que pretende instituir a aparência do “fim da sociedade do trabalho”. Contudo, contrariamente à unilateralização presente nas teses que desconstroem essa categoria, sabe-se que ao longo da história da atividade humana, em sua incessante

luta pela sobrevivência, pela conquista da dignidade, humanidade e felicidade social, o mundo do trabalho tem sido vital.

A tese da finitude do trabalho visa, “[...] colocar o conjunto das classes subalternas na defensiva – redução ao campo econômico – corporativo e de afirmar a permanente e necessária vitória do capitalismo como vontade da história.” (DIAS, 1997, p. 9)

A difusão e o estímulo à expropriação do tempo livre tem como uma das grandes protagonistas, a corporação ALCOA, que no intuito de reciclar os canais de valorização para o sistema do capital utiliza suas subsidiárias espalhadas pelo mundo para envolver os trabalhadores e o conjunto da vida social em iniciativas de trabalho voluntário.

Em consonância com o comando da ALCOA na apropriação do tempo livre do trabalhador, a Companhia Alumina desenvolve um leque de ações de responsabilidade social orquestradas pela tônica da modernidade, associada a um discurso que tenta imprimir uma face “civilizadora” de parceria e aliança com a comunidade e bem-estar do trabalhador, fundamentadas na armadilha neoliberal da sustentabilidade.

Ressalta-se que na atual disputa e concorrência interempresas, a política de desenvolvimento sustentável vem configurando um novo recurso para a acumulação do capital e uma estratégia que objetiva angariar a adesão e o consentimento absoluto do trabalhador às formas de dominação e exploração no atual movimento da reestruturação produtiva do capital. O toyotismo, referência predominante desse movimento, quer o trabalho vivo na sua dimensão intelectual e material, como um agente ativo que participe nas condições de sua própria dominação, alienação e exploração.

O aparato do alcance da sustentabilidade, participação e colaboracionismo consubstanciam os pilares investidos pela política da Alumina na constituição de novas subjetividades propícias à atual forma de produção de mercadorias. Com esses elementos, a empresa estimula o envolvimento cooptado do trabalhador nas iniciativas compulsórias do trabalho voluntário e no processo da linha de montagem. O estranhamento próprio do toyotismo é o envolvimento cooptado, como diz Alves (2002, p. 59), “[...] que permite ao capital apropriar-se do saber e do fazer do trabalho”.

As investidas do participacionismo e do colaboracionismo norteiam todo o sistema de trabalho da ALCOA. Através desses parâmetros, a corporação invoca os funcionários a “vestir a camisa da empresa” e a “pensar com a cabeça dela” – lemas ecoados no cotidiano da fábrica, deixando o trabalhador “[...] no terreno movediço da colaboração. Deixa de lutar [...] e passa a existir em busca do favor daqueles que o empregam. O trabalhador “consente em esquecer” os direitos para manter o emprego” (LIMA, 2006, p. 121)

Para o trabalhador, essa coerção/força representa a imposição da polivalência, da função de plurioperadores, que deve assumir a sobrecarga e a interposição de tarefas do trabalho voluntário, cooperar com os custos no desenvolvimento dos projetos, quando a empresa determina e, ser capaz de oferecer respostas prontas e adequadas às situações que surgem no ato produtivo.

Os funcionários são cooptados pelo ideário do “novo modo de administrar” que pressupõe aspectos da pós-grande indústria, como o pensar e planejar as experiências de voluntariado e as tarefas do agenciamento da linha de produção. Sob esse primado, o trabalhador é compelido a um tipo inserção engajada no processo produtivo desenvolvendo as funções de diagnóstico, reparo, manutenção e fazendo o controle da qualidade dos serviços no dito “tempo exato”.

A polivalência, os ícones da participação e colaboração não têm significado aos trabalhadores melhoria nas condições de salário, de trabalho, de vida, nem representado democratização dos locais e nas relações de trabalho e, muito menos, superação dos antagonismos entre classes que assim constitui algo impossível dentro da ordem capitalista. As desigualdades entre capital e trabalho permanecem.

A empresa forja um ambiente participativo, sem alterar as relações de poder no interior da fábrica, ampliando uma disciplina mais rígida, com maior controle gerencial. O capital continua possuindo o poder e as prerrogativas do processo decisório estratégico.

O trabalhador fica enlaçado nos paradigmas da participação e cooperação, obrigado a buscar os meios para o alcance da produtividade e qualidade, a fim de consolidar maior competitividade aos produtos no mercado internacional.

Cooptados pelos protocolos da sustentabilidade, lucratividade, competitividade, os trabalhadores se vêem coagidos a suprimir seu tempo livre e

todo o seu tempo para viver em prol da fábrica. A empresa passa a consumir a força de trabalho de maneira intensa, com o propósito de não restar tempo para o direito ao descanso, ao lazer, ao entretenimento com os amigos, ao convívio com a família. A fábrica assume o centro da vida do operário no plano da toyota, deslocando família, descanso, participação e envolvimento nas lutas sociais e as perspectivas de futuro.

Marx (1983) chama atenção para o fato de que o capital não considera e não respeita o homem no seu tempo livre, considera o operário apenas como “[...] animal de trabalho, como uma rês reduzida às mais estritas necessidades corporais” (MARX, 1983, p.22).

Como evidenciou a eloqüente observação marxiana, o homem necessita ter tempo livre para produzir valores de uso, para ser feliz e realizar-se a si mesmo como indivíduo.

O capital desconsidera a magnitude do tempo livre para o trabalhador e autotransforma esse tempo em momento de sacrifício, de desumanização, de escravização, de desefetivação, em que o trabalhador é forçado a servir a burguesia destinando sua força de trabalho às ações de voluntariado e a outras atividades dirigidas para a criação de valores de troca.

A apropriação de todo o tempo de vida do trabalhador é um meio que os segmentos dominantes utilizam para impedir a ação coletiva contra a (des) socialização do mundo das mercadorias. A nova ordem dita do Milênio quer o individualismo exacerbado, o culto do subjetivismo pós-moderno, o fim das ideologias, das ações de classe.

Pretende desse modo, a participação do sujeito somente no horizonte das relações sociais da produção capitalista, vetando o vínculo dos indivíduos com os movimentos que lutam pela emancipação e tentando eliminar o lastro utópico e político das organizações, provocando uma espécie de desencanto da luta contra o capital.

A ALCOA expropria o tempo livre do trabalhador com a finalidade de constituir uma subjetividade desmobilizada, apática e um trabalhador averso a direção política de projetos históricos de emancipação social e ao horizonte de uma consciência de classe necessária, para além do capital.

Com isso, a ordem burguesa almeja suprimir as esperanças, instaurar a paralisia das forças anímicas e da participação política dos trabalhadores nas organizações e movimentos (sindicatos, partidos, associações).

Entretanto, não se vislumbra qualquer outra alternativa no engendramento de uma nova modalidade de trabalho e de vida a não ser pela ação de luta pelo tempo livre, fator basilar para a gestação de uma nova sociabilidade voltada para a liberdade, desenvolvimento das autênticas aspirações do homem, para o criar e o fruir espiritual, portanto, para uma vida repleta de sentido em todas as esferas do ser social que,

[...] somente poderá efetivar-se por meio da demolição das barreiras existentes entre tempo de trabalho e tempo de não-trabalho, de modo que, a partir de uma atividade vital cheia de sentido, autodeterminada, para além da divisão hierárquica que subordina o trabalho ao capital hoje vigente, e, portanto, sob bases inteiramente novas, possa se desenvolver um novo empreendimento societário (ANTUNES, 2005, p.91).

Logo, contrário ao projeto do Milênio que sustenta a ordem do capital como único horizonte societário e sujeito privilegiado da história, o grande desafio e a batalha central continua sendo a busca de uma vida dotada de sentido pelo tempo livre, o que demonstra a relevância, força e a centralidade que o trabalho assume na contemporaneidade.

REFERÊNCIAS

ABREU, Marina Maciel. **Processos de Organização da Cultura e a Inserção da Prática do Assistente Social**: a questão da solidariedade na base das relações pedagógicas. 2001. Projeto de Pesquisa, Universidade Federal do Maranhão, 2001.

_____. **Serviço Social e a organização da cultura**: perfis pedagógicos da prática profissional. São Paulo: Cortez, 2002.

_____. A Questão da Solidariedade na Atual Reestruturação das Relações Capital x Trabalho: cooperativismo e filantropia como elementos estratégicos. X Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social – ENPESS. *Anais...* Recife: ABEPSS, CFESS, Instituto Pró-Cidadania, 2006. 1 CD ROM.

ALVES, Giovanni. **O Novo (e precário) Mundo do Trabalho**: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo: Boitempo, 2000.

_____. Trabalho e Sindicalismo no Brasil dos anos 2000: Dilemas da era neoliberal. In: ANTUNES, Ricardo (org). **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do Mundo do Trabalho. São Paulo: Boitempo, 1995.

_____. **Os sentidos do trabalho**. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.

_____. **O Caracol e sua Concha**. Ensaio sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.

_____. **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

ARCANGELI, Alberto. **O Mito da Terra**: uma análise da colonização da Pré-Amazônia Maranhense. São Luís: UFMA/PPPG/EDUFMA, 1987.

BAESSE, Déborah; Bezerra, Cássio. **Relatório Anual do Instituto de Cidadania Empresarial do Maranhão**. São Luís: AMG Produção & Promoção, 2006.

BARBOSA, Zulene Muniz. **Maranhão, Brasil**: luta de classe e reestruturação produtiva em uma nova rodada de transnacionalização do capitalismo. 2002. Tese de Doutorado, Pontifícia Universidade Católica, São Paulo.

BEGHIN, Nathalie. **Filantropia Empresarial**: nem caridade, nem direito. São Paulo: Cortez, 2005.

BIHR, Alain. **Da grande noite à alternativa**: o movimento operário europeu em crise. São Paulo: Boitempo, 1991.

BOECHAT, Cláudio Bruzzi. **Responsabilidade Social Empresarial**. Brasília: Confederação Nacional das Indústrias, 2006.

CARDOSO, Ruth. A Valorização do Voluntariado. In: PEREZ, Clotilde et.al (org). **Voluntariado e a gestão de políticas sociais**. São Paulo: Futura, 2002.

CARVALHO, Raul de; IAMAMOTO, Marilda. **Relações Sociais e Serviço Social no Brasil: esboço de uma interpretação histórico-metodológica**. São Paulo: Cortez, 2005.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. Rio de Janeiro: Vozes, 1999.

CAVALCANTE, Sávio; WOLFF, Simone. O Mundo Virtual e Reificado das Telecomunicações: o caso Sercomtel. In: ANTUNES, Ricardo (org). **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

CHESNAIS, François. **A mundialização do capital**. São Paulo: Xamã, 1996.

CONSÓRCIO DE ALUMÍNIO DO MARANHÃO. **Parque Ambiental Alumar**: espaço de conforto e entretenimento. Manual da Empresa: AMG Produção e Promoção Ltda, 1998.

_____. **Manual do Empregado**. São Luís: AMG Produção e Promoção Ltda, 2004.

_____. Alumar participa do Fórum Permanente de Desenvolvimento Sustentável em São Luís. *Jornal Gente em Ação*, n. 325, ano XXVII, abr. 2006.

_____. **O Perfil do Consórcio de Alumínio do Estado do Maranhão**. Disponível em: <[http://: www.alumar.com.br](http://www.alumar.com.br)>. Acesso em: 14 dez. 2006.

CORULLÓN, Mônica Beatriz Galiano; Medeiros Filho, Barnabé. **Voluntariado na Empresa: gestão eficiente da participação cidadã**. Minas Gerais: FIEMG, CIEMG, SESI, SENAI, IEL, 2002.

COSTA, Silvia Cristina Mineu. **A Alcoa no Maranhão e o Desenvolvimento Sócio-Econômico Regional**. Dissertação de Mestrado. São Luís: UFMA, 2003.

COUTINHO, Adelaide Ferreira. **As Organizações Não-Governamentais e a Educação Básica Oferecida aos Pobres**: Do Consenso da Oferta à Ação Privatizante. 2005. Tese de Doutorado, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal.

DE MASI, Domenico. **Desenvolvimento sem trabalho**. São Paulo: Esfera, 1999.

_____. **O futuro do trabalho**. São Paulo: Esfera, 1999.

DIAS, Edmundo. **Liberdade (im) possível na ordem do capital**: reestruturação produtiva e passivização. Campinas: UNICAMP, 1997.

DRUCK, Maria da Graça. A “cultura da qualidade” nos anos 90: a flexibilização do trabalho na indústria petroquímica da Bahia. In: MOTA, Ana Elizabeth (org). **A nova fábrica de consensos**. São Paulo: Cortez, 2000.

_____. ; BORGES, Ângela. Terceirização: Balanço de uma década. *Cadernos CRH*, Salvador, n. 37, jul./dez. 2002, p.11-39.

ELIAS, Norbert. **Sobre o tempo**. Rio de Janeiro: Zahar, 1998.

ENGELS, Friedrich. Introdução. In: MARX, Karl. **Trabalho assalariado e Capital**. v. 1. São Paulo: Editora Alfa-Omega, 1977. (Obras Escolhidas).

FEDER, Franklin. Alcoa Foundation promove encontro inédito em São Luís. *Alumar Notícias*, São Luís, AMG Produção e Promoção Ltda, n. 225, ano XXIV, out. 2006.

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS DA AGRICULTURA DO ESTADO DO MARANHÃO. **Construindo o Projeto Alternativo de Desenvolvimento Rural e Sustentável**. São Luís: FETAEMA, 2000.

FEITOSA, Moacir. **Tendências da economia mundial e ajustes nacionais e regionais**. São Luís: EDUFMA, 1998.

FERNANDES, Rubem César. **Privado porém público**: o terceiro setor na América Latina. Rio de Janeiro: Relume-Dumaré, 1994.

FERRAREZI, Elisabete. Organização da sociedade civil de interesse público: a lei 9.790/99 como alternativa para o terceiro setor. Brasília: Comunidade Solidária, 2001.

FERRAZ, Nilson. Sustentabilidade integrada à estratégia empresarial. *Alumar Notícias*, São Luís, AMG Produção e Promoção Ltda, n. 225, ano XXIV, out. 2006.

FREIRE, Lúcia Maria de Barros. O Serviço Social e a Saúde do Trabalhador diante da Reestruturação Produtiva nas empresas. In: MOTA, Ana Elizabeth (org). **A nova fábrica de consensos**. São Paulo: Cortez, 2000.

FREIRE, Maria Cristina. Mês Mundial de Serviços Comunitários da Alumar. *Alumar Notícias*, São Luís, AMG Produção e Promoção Ltda, n. 225, ano XXIV, out. 2006.

FUNDAÇÃO ABRINq pelos Direitos da Criança e Adolescente. **Curso de Gestão de Programas de Voluntariado em Organizações Sociais**. Disponível em: <http://www.fundabrinq.org.br/portal/alias__abrinq/lang__en/tabid__133/default.aspx>. Acesso em: 18 ago. 2007.

FUNDAÇÃO ALCOA. **Participação dos Funcionários no Programa Bravo**. Disponível em: <<http://www.fundacaoalcoa.org.br>>. Acesso em: 19 jul. 2007.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. **O índice de pobreza no Maranhão**. Disponível em: <<http://www.fgv.br>>. Acesso em 03 de mar. de 2007.

FUNDAÇÃO O BOTICÁRIO. **Apoio a Projetos**. Disponível em: <<http://internet.boticario.com.br>>. Acesso em: 09 ago. 2007.

GALIANO, Mônica Beatriz, MEDEIROS FILHO, Barnabé. **Como as empresas podem participar de segurança alimentar com a mobilização dos funcionários**. São Paulo: Instituto Ethos, 2003.

GRAJEW, Oded. A Revolução dos Patrões. *Revista Caros Amigos*, São Paulo, n. 15, p. 26-31, 1998.

_____. O fortalecimento da Responsabilidade Social Empresarial no Brasil. CONFERÊNCIA INTERNACIONAL O PAPEL DA EMPRESA SOCIALMENTE RESPONSÁVEL NUMA SOCIEDADE SUSTENTÁVEL. São Paulo, 2006.

GRAMSCI, Antônio. **Maquiavel, a política e o Estado moderno**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1976.

GRAYSON, David. Os Mandamentos da Responsabilidade Social Empresarial. *Revista Atitude*, v. 1, n. 0, p. 6-9, dez. 2003.

GRUNDIG, Andréas. **Conferência lança mecanismos para fortalecer responsabilidade social empresarial: o papel da empresa socialmente responsável numa sociedade sustentável**. São Paulo, p. 1, 2006.

GRUPO DE INSTITUTOS, FUNDAÇÕES E EMPRESAS. **Investimento Social Privado**. Disponível em: <<http://www.gife.org.br>>. Acesso em: 19 jul. 2007.

HABERMAS, Jürgen. **A Teoria da Ação Comunicacional**. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1992.

HARVEY, David. **A Condição Pós-Moderna**. São Paulo: Loyola, 1994.

HELLER, Agnes. **Teoria de las Necessidades en Marx**. Barcelona: Península, 1978.

INSTITUTO DE CIDADANIA EMPRESARIAL DO MARANHÃO. **Histórico da fundação da entidade no Estado**. São Luís: AMG & Produção, 2001.

_____. **Relatório Anual do Instituto de Cidadania Empresarial do Maranhão**. São Luís: AMG & Produção, 2006.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Pesquisa Ação Social das Empresas no Brasil**. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/asocial>>. Acesso em: 05 de abr. de 2007.

JONES, Melvin. **História do Lions Clubs International**. Disponível em: <http://www.lionsclubs.org/PO/content/lions_history.shtml>. Acesso em: 14 ago. 2006.

KAMEYAMA, Nobuco. Notas Introdutórias para a Discussão sobre Reestruturação Produtiva e Serviço Social. In: MOTA, Ana Elizabeth (org). **A nova fábrica de consensos**. São Paulo: Cortez, 2000.

_____. Ética Empresarial. *Revista Praia Vermelha*, Rio de Janeiro, n. 11, set. 2004.

KANITZ, Stephen. **Filantropia Estratégica**. Disponível em: <<http://www.filantropia.org.br>>. Acesso em: 17 ago. 2007.

KURZ, Robert. **A expropriação do tempo**. Disponível em: <<http://www.geocities.com/Athens/Acropolis/6634/kurz.htm>>. Acesso em: 22 set. 2006.

LEI DO VOLUNTARIADO Nº 9.608. **Dispõe sobre o Serviço Voluntário**. Plano Diretor da Reforma do Estado: 1998.

LEITE, Márcia de Paula. Reestruturação Produtiva e Sindicatos: o paradoxo da modernidade. In: Leite, Márcia de Paula (org). **O Trabalho em Movimento: Reestruturação Produtiva e Sindicatos no Brasil**. Campinas: Papyrus: 1997.

LIMA, Eurenice. Toyota: A Inspiração Japonesa e os Caminhos do Consentimento. In: ANTUNES, Ricardo (org). **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

LINS, Francisco Almeida. Voluntariado e Mudança Social. In: PEREZ, Clotilde et al. (org). **Voluntariado e a gestão de políticas sociais**. São Paulo: FUTURA, 2002.

LOPES, Josefa Batista. A relação Serviço Social – movimento social: indicações para um estudo. *Serviço Social & Movimento Social*, São Luís, v. 1, n. 1, jul./dez.1999.

LOWY, Michael. *Marx e Weber, críticos do capitalismo*, Rio de Janeiro, Vozes, n. 2, mar./abr., 1999.

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

MAGALHÃES, Antônio Carlos. O serviço público obrigatório. *Jornal do Brasil*, p. 9, 24 out. 1997. (Opinião).

MANDEL, Ernest Marx. La Crise Actuelle et L' Avenir du Travail Humain. *Quatrième Internationale*, n. 20, maio 1998. (Tradução para o português de José Almeida de Souza Jr.).

MARTINELLI, Maria Lúcia. **Serviço Social: identidade e alienação**. São Paulo: Cortez, 1989.

MARTINS, Mônica Mastrantonio. A questão do tempo para Norbert Elias: reflexões atuais sobre tempo, subjetividade e interdisciplinaridade PSI. *Revista d'e Psicologia Social e institucional*. Disponível em: <<http://www2.uel.br/ccb/psicologia/revista/texto2n14.htm>>. Acesso em: 22 set. 2006.

MARX, KARL. **O Capital**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1969.

_____. **Grundrisse**. Harmondsworth: Penguin Books, 1973.

_____. **Miséria da Filosofia**. São Paulo: Ciências Humanas, 1982.

_____. **Manuscrtos Econômicos-Filosóficos de 1844**. São Paulo: Ática, 1983.

_____. **O Capital: crítica da economia política**. São Paulo: Nova Cultura, 1988. livro 1, v. 1, t. I e II.

_____. **Manifesto do Partido Comunista**. Rio de Janeiro: Vozes, 1998.

MELO NETO, Francisco P. de; FRÓES, César. **Gestão da Responsabilidade Social Corporativa: o caso brasileiro**. São Paulo: Qualitymark, 2001.

MESZÁROS, István. **Produção Destrutiva e Estado Capitalista**. São Paulo: Ensaio, 1989.

_____. **Beyond Capital: Towards a Theory of Transition**. Londres: Merlin Press, 1995.

_____. Produção Destrutiva e Estado capitalista. *Cadernos Ensaio*, São Paulo, 2. ed., n. 5, 1996.

_____. Desemprego e Precarização: um grande desafio para a esquerda. In: ANTUNES, Ricardo (org). **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

MISHRA, Ramesh. **O Estado Providência na sociedade capitalista**. Portugal: Celta, 1995.

MONTAÑO, Carlos. **Terceiro Setor e Questão Social: crítica ao padrão emergente de intervenção social**. São Paulo: Cortez, 2002.

MOTA, Ana Elizabeth. **Proposta básica para o projeto de formação profissional**. São Paulo: Cortez, 1996. (Serviço Social & Sociedade, n. 50).

NASCIMENTO, Renata Camargo. **A Alumar contribuindo no desenvolvimento sustentável do estado do Maranhão**. São Luís: AMG Produção e Promoção Ltda, n. 189, ano XXI, abr. 2002. (Alumar Notícias).

NATURA. **Relatório Anual 2006**. Disponível em: <http://www2.natura.net/Web/Br/ForYou/resp_corporativa_2006/index.asp>. Acesso em: 10 ago. 2007.

_____. **Programa Crer para Ver**. Disponível em: <<http://www2.natura.net/Web/Br/ForYou/HotSites/cpv/index.asp>>. Acesso em: 11 ago. 2007.

OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO DO MILÊNIO. **Coleção de Estudos Temáticos sobre os ODM's**. Disponível em: <<http://www.nospodemos.org.br>>. Acesso em: 03 de ago. de 2007.

OLIVEIRA, Francisco. Prefácio. In: RAICHELIS, Raquel. **Esfera pública e conselhos de assistência social: caminhos da construção democrática**. São Paulo: Cortez, 1998.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Nosso Futuro Comum**. Disponível em: <<http://www.nospodemos.org.br>>. Acesso em: 20 fev. 2007.

PALÁCIO, Tadeu. **Uma Inovação para São Luís**. Disponível em: <<http://www.forumdedesenvolvimentosustentavel.ma.gov.br>>. Acesso em: 21 dez. 2006.

PAOLI, Maria Célia. Empresas e responsabilidade social: os enredos da cidadania no Brasil. In: SANTOS, Boaventura de Sousa. **Democratizar a Democracia: os caminhos da democracia participativa**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

PELIANO, Anna Maria. **Pesquisa Ação Social das Empresas no Brasil**. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/asocial>>. Acesso em: 05 abr. 2007.

PEREIRA, Potyara Amazoneida Pereira. A nova divisão social do bem-estar e o retorno do voluntariado. *Revista Serviço Social e Sociedade*, São Paulo, Cortez, n. 73, ano 24, mar. 2003.

_____. Mudanças estruturais, política social e papel da família: crítica ao pluralismo de bem-estar. In: SALES, M.A. et.al (Org). **Política Social, Família e Juventude: uma questão de direitos**. São Paulo: Cortez, 2004.

PERSOVISAN. Kátia. O Consórcio comemora no próximo dia 31 de julho os seus 27 anos de atuação no Maranhão. *Jornal Pequeno*, p. 5, jul. 2007.

PETRAS, James. Neoliberalismo: América Latina, Estados Unidos e Europa. *Revista Sociedade e Ambiente*, Blumenau, FURB, n. 3, 1999.

RELAÇÕES COMUNITÁRIAS DA ALUMAR. **Eu faço e Acontece: Ação Comunitária**. São Luís: AMG Produções, 2005.

RESPONSABILIDADE Social Empresarial para Micro e Pequenas Empresas, Passo a Passo, Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, Serviço Social Brasileiro de Apoio às Micros e Pequenas Empresas (SEBRAE): São Paulo, out. 2003.

RIFKIN, Jeremy. **O Fim dos Empregos**. São Paulo: Makron Books, 1995.

ROCHE, Crish. **Avaliação de Impacto dos Trabalhos de ONG's**: aprendendo a valorizar mudanças. São Paulo: Cortez, 2005.

ROSANVALLON, Pierre. **A crise do Estado**: Providência. Goiânia: UFG; Brasília: UNB, 1997.

_____. **A Nova Questão Social**: repensando o Estado Providência. Brasília: Instituto Teotônio Vilela, 1998.

ROSENBURG, Cyntia. A Essência do Negócio. *Revista Guia Exame de Boa Cidadania Corporativa*, São Paulo, 728. ed., p. 48-49, 2000.

SALAMA, Pierre. Abertura e Pobreza: qual abertura?. *Revista de Políticas Públicas*, v.9, n.1, p.189-216, jan./jun.2005.

SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA. **Fundamentos da Responsabilidade Social Empresarial**. Brasília: SESI, 2005.

SILVA, Jair Batista. A Face Privada de um Banco Público: os experimentos flexíveis no Banco do Brasil. In: ANTUNES, Ricardo (org). **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

SILVEIRA, Jairton Dimas. Trabalho Voluntário: da cidadania a filantropia. In: PEREZ, Clotilde et.al (org). **Voluntariado e a gestão de políticas sociais**. São Paulo: Futura, 2002.

SOARES, Laura Tavares. **Os custos do ajuste neoliberal na América Latina**. São Paulo: Cortez, 2000. (Questões da nossa época, 70).

TEODÓSIO, Armindo Sousa. Mão-de-Obra Voluntária: uma proposta para gestão do trabalho social no Brasil. In: PEREZ, Clotilde et.al (org). **Voluntariado e a gestão de políticas sociais**. São Paulo: FUTURA, 2002.

TORRES, Carlos. Fórum Estado e Sociedade. *Curso de Especialização em Gestão de iniciativas sociais*. Rio de Janeiro: SESI e LTDS/COPPE/UFRJ, 2000.

TORRES, Ciro. **Responsabilidade Social das Empresas**. São Paulo: Fundação Instituto de Desenvolvimento Empresarial e Social, 2003.

VAN BALEN, Age D.G. **Disciplina e Controle da Sociedade**: Análise do Discurso e da Prática Cotidiana. São Paulo: Cortez, 1983.

VASAPOLLO, Luciano. **O Trabalho Atípico e a Precariedade**: elemento estratégico determinante do capital no paradigma pós-fordista. In: ANTUNES, Ricardo (org). **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

VILLELA, Milú. **Jovem Voluntário, Escola Solidária**. São Paulo: Instituto Brasil Voluntário, 2002.

WARDE, Ibrahim. Os Ricos entre a filantropia e o arrependimento. In: LOPES, Josefa Batista. A relação Serviço Social – movimento social: indicações para um estudo. *Serviço Social & Movimento Social*, São Luís, v. 1, n. 1, jul./dez.1999.

YAZBEK, Carmelita. A política social brasileira nos anos 90: a refileantropização da questão social. São Paulo, *Cadernos Abong*, CNAS, ABONG, 1995.

_____. Terceiro Setor e a Despolitização da Questão Social Brasileira. *Revista Inscrita*, CEFESS, n. 6, p. 277-283, jul. 2000.

_____. Voluntariado e Profissionalidade na Intervenção Social. *Revista Políticas Públicas*, São Luís, UFMA, n. 2, v. 6, p. 23-40, jan./jun. 2002.

YOUNG, Paulo. **As dimensões da responsabilidade social empresarial**. Disponível em: <<http://www.indicadoresethosderesponsabilidadesocial.org.br>>. Acesso em: 14 mar. 2007.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Roteiro de entrevista aplicado junto aos coordenadores da Equipe Líder de Relações Comunitárias

I- Identificação do Coordenador

- a) Nome
- b) Naturalidade
- c) Idade
- d) Escolaridade
- e) Religião
- f) Tempo de serviço na empresa
- g) Tempo de trabalho como coordenador
- h) Atua no sindicato da sua categoria
- i) Cargo na empresa e as atividades desenvolvidas

II- Característica das Atividades de Coordenador

- a) Qual a função como coordenador?
- b) Que atividades desenvolve?
- c) Quem lhe designou para assumir esse cargo?
- d) Você também é voluntário?
- e) Há alguma remuneração pelo cargo de coordenador que você exerce?
- f) Quantos coordenadores estão à frente das ações de voluntariado?
- g) Como ocorre essa divisão de coordenadores? É por departamento/área específica da empresa?

III- Responsabilidade Social: característica das atividades

- a) Quem está envolvido na organização das ações de responsabilidade social e de voluntariado, além dos coordenadores? São remunerados?
- b) Cada projeto de responsabilidade social envolve funcionários de um departamento/área específica? Ou, os projetos reúnem funcionários de áreas variadas no interior da empresa?
- c) Os funcionários também participam na organização do conjunto das atividades de responsabilidade social da empresa?
- d) Os projetos de responsabilidade social da empresa: quantidade geral, as parcerias envolvidas, as áreas de abrangência, o público-alvo.

IV- Caracterização do Trabalho Voluntário

- a) Número total de voluntários envolvidos nas atividades de responsabilidade social da empresa.
- b) Número de voluntários que atuam em cada projeto social.
- c) Os critérios utilizados para a admissão dos funcionários como voluntários nas atividades de responsabilidade social da instituição.
- d) Quais os incentivos concedidos pela empresa para mobilizar os funcionários a participar como voluntários nas ações de responsabilidade social. Qual o papel do coordenador nesse processo?
- e) Caso o funcionário não cumpra com a carga horária anual estabelecida para o trabalho voluntário, o que acontece? Interfere em quê?
- f) O que ocorre com o funcionário quando não comparece na execução dos projetos de responsabilidade social e nas ações comunitárias? Ele deve repor?
- g) O trabalho voluntário é um elemento que integra o sistema de avaliação da empresa em relação ao funcionário?
- h) Como se dá o reconhecimento dos funcionários que voluntariam? Existe algo nesse sentido?
- i) Qual o seu entendimento de trabalho voluntário?
- j) Qual o seu entendimento de tempo livre?
- l) As atividades de coordenador e o trabalho voluntário interfere no seu tempo livre para o lazer, os estudos, o entretenimento familiar ou em relação a outras atividades?

m) Você acha que seu ritmo de trabalho aumentou após sua participação no voluntariado e ao desenvolver a função de coordenador?

APÊNDICE B – Roteiro de entrevista dirigido aos funcionários que atuam como voluntários nas experiências de responsabilidade social.

I- IDENTIFICAÇÃO DO VOLUNTÁRIO

- a) Nome
- b) Idade
- c) Naturalidade
- d) Religião
- e) Escolaridade
- f) Cargo/função na empresa
- g) Jornada diária de trabalho
- h) Tempo de serviço na empresa
- i) Você atua no sindicato da sua categoria

II-CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO VOLUNTÁRIO

- a) Que atividades de responsabilidade social da empresa você participa como voluntário?
- b) Nome da ação/ ou projeto de responsabilidade social em que você se encontra vinculado
- c) Que atividades você realiza como voluntário?
- d) Participa, junto aos coordenadores, no interior da empresa, na organização das atividades/tarefas em que você atua como voluntário?
- e) Nome da comunidade/localidade onde ocorre as ações de responsabilidade social em que você atua como voluntário
- f) Quantas horas você dedica ao trabalho voluntário?

- g) Qual o tempo que você participa do trabalho voluntário (fins de semana, feriados, liberação do expediente laboral)?
- h) Há quanto tempo você é voluntário?
- i) Quais as suas principais motivações para o trabalho voluntário (incentivo da religião; incentivo funcional; solidariedade com a pobreza; ocupação de tempo livre; sentimento de responsabilidade e compromisso com a empresa)?
- j) Você assinou um Contrato de Adesão com a empresa disponibilizando-se para o trabalho voluntário?
- l) Quais os incentivos adotados pela empresa para mobilizá-lo ao trabalho voluntário (premiações; certificados; apelo pela disponibilização de tempo livre)
- m) Existe algum tipo de critério estabelecido pela admissão de funcionários no trabalho voluntário?
- n) Você é submetido a algum processo de capacitação/ qualificação para atuar como voluntário? Qual o nome do programa de capacitação? Quem coordena? Qual a periodicidade da capacitação? Que atividades abrange esse processo de qualificação?
- o) Além de doar seu tempo e sua força de trabalho para as ações comunitárias, você contribui com alguma outra coisa para a realização do trabalho voluntário (doações, dinheiro...)?

III PERCEPÇÃO DO FUNCIONÁRIO SOBRE O TRABALHO VOLUNTÁRIO

- a) Qual o seu entendimento de trabalho voluntário?
- b) Qual o seu entendimento de tempo livre?
- c) O trabalho voluntário consta como um elemento de avaliação da empresa em relação ao funcionário?
- d) Você considera que sua adesão ao trabalho voluntário impactou na sua imagem perante a empresa?
- e) O que ocorre quando você não cumpre com horários e dias estabelecidos pela empresa para o voluntariado?
- f) O trabalho voluntário interfere no seu tempo livre para o lazer, os estudos, o entretenimento familiar ou em relação a outras atividades?
- g) Você acha que seu ritmo de trabalho aumentou após sua participação no voluntariado?

h) Você considera que o tempo de trabalho aumentou após sua participação no voluntariado?

ANEXOS

ANEXO A – Questionário de Visita às Instituições

Identificação / Dados da Instituição:

Nome:

Nº CGC / CNPJ:

Responsável:

Cargo:

Endereço:

Fone:

Tempo de funcionamento:

Público alvo (crianças, adolescentes, adultos, idosos):

Atividades desenvolvidas (creche, pré-escolar, ensino fundamental, cursos profissionalizantes, palestras etc):

Natureza da Instituição (governamental ou não governamental):

Nº de beneficiados:

Quais são as fontes de recursos da instituição (convênios, mensalidades de sócios, doações parceiros etc):

ANEXO C – Termo de Adesão

TERMO DE ADESÃO - 2006

Nome do Voluntário: _____

Departamento: _____

Identidade (RG) ou CPF : _____

Nome da Instituição: _____

Endereço: _____

Área de Atividade: _____

O trabalho voluntário a ser desempenhado junto a esta instituição, de acordo com a Lei 9.608 de 10/02/1998, é de atividade não remunerada, com finalidades:

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Assistenciais | <input type="checkbox"/> Educacionais |
| <input type="checkbox"/> Científicas | <input type="checkbox"/> Cívicas |
| <input type="checkbox"/> Culturais | <input type="checkbox"/> Recreativas |
| <input type="checkbox"/> Tecnológicas | <input type="checkbox"/> Outras (citar) _____ |

e não gera vínculo empregatício nem funcional, ou de quaisquer obrigações trabalhistas, previdenciárias e afins.

Tarefa principal a ser exercida na instituição: _____

Duração:

50 horas – Programa BRAVO!

40 horas – Programa BRAVO! Brasil

Declaro estar ciente da legislação específica sobre Serviço Voluntário nos termos do presente Termo de Adesão.

São Luís, _____ de _____ de 2006.

Assinatura do Voluntário

LEI DO VOLUNTARIADO

LEI nº 9608, de 18 de Fevereiro de 1998

Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte lei:

Art. 1. Considera-se serviço voluntário, para fins desta lei, a atividade não remunerada, prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive, mutualidade.

Parágrafo único: O serviço voluntário não gera vínculo empregatício nem obrigação de natureza trabalhista, previdenciária ou afim.

Art. 2. O serviço voluntário será executado mediante a celebração de **termo de adesão** entre a entidade, pública ou privada, e o prestador do serviço voluntário, dele devendo constar o objeto e as condições do seu exercício.

Art. 3. O prestador do serviço voluntário poderá ser ressarcido pelas despesas que comprovadamente realizar no desempenho das atividades voluntárias.

Art. 4. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 5. Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, 18 de Fevereiro de 1998; 177º da Independência a 110º da República

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO

