

Ursula Huws



A ignição no motor: trabalhadores criativos na economia global

RESUMO

O texto oferece uma análise sobre o lugar do trabalho criativo na economia global, focando particularmente na reestruturação da cadeia de valores globais e na mercadorização do conhecimento em um processo que, simultaneamente, abre possibilidades de novas tarefas criativas para alguns trabalhadores, enquanto desqualificam outros. Conclui-se com uma discussão sobre as contradições que se apresentam para os trabalhadores criativos, para os quais são oferecidas escolhas que podem decepcionar suas próprias aspirações criativas, ou colaborar para sua própria exploração.

Palavras-chave: trabalho; trabalhadores criativos; economia global; mercadorização.

ABSTRACT

This paper summarises the contents and offers an analysis of the place of creative work in a global economy, focusing in particular on the restructuring of global value chains and the commodification of knowledge in a process which simultaneously opens up the possibility for new creative tasks for some workers whilst deskilling others. It concludes with a discussion of the contradictions that this presents for creative workers who may be offered a choice between disappointing their own creative aspirations or collaborating in their own exploitation.

Keywords: work; creative workers; global economy; commoditization

URSULA HUWS é professora da Universidade de Hertfordshire. Autora dos livros *Labor in the Global Digital Economy: the cybertariat comes of age* e *The Making of a Cybertariat: virtual work in a real world*. Esse artigo é uma versão alterada publicada como a introdução do livro *The spark in the engine: creative work in the new economy* (2006), organizado pela pesquisadora Ursula Huws (Analytica Publications).

TRADUÇÃO: LUCAS DELLA IGLEZIA

Introdução

Há poucos prazeres maiores na vida do que a satisfação que vem de fazer algo original e bonito, seja uma performance musical, um objeto manufaturado ou a solução para um quebra-cabeça intelectual.

Uma das mais famosas celebrações sobre a alegria do trabalho criativo é descrita por William Morris, na obra utópica *News from nowhere*, de 1890, onde define um futuro em que:

Todo trabalho é agora prazeroso; ou por causa da esperança de ganho de honra e riqueza com a qual o trabalho é feito, o que causa prazer, como nos casos em que você pode chamar de trabalho mecânico; e finalmente (e muito do nosso trabalho é deste tipo) porque há uma sensação consciente de prazer no trabalho em si; feito, assim dizendo, por artistas (Morris, 1890).

Essa “sensação consciente de prazer no trabalho em si” não se limita a artistas. Studs Terkel, em sua notável coleção de entrevistas com os sujeitos falando sobre o seu trabalho, suscitou descrições de um surpreendente e amplo espectro de tarefas e ocupações.

Aqui, por exemplo, há o relato de um restaurador de livros:

Eu sou apenas uma pessoa desajeitada... Eu não sou um artista... Não é um trabalho que requer muitas habilidades... É só saber de quais livros precisam, se desejam preservá-los. É apenas algo que você faz... Um mecânico cuida de um pneu e ele sabe fazer isso... Mas se você encadernar bons livros, você faz algo realmente bom, real e verdadeiramente bom (Terkel, 1974: 268).

Relato de um cabeleireiro: “De vez em quando um penteado vai me perturbar, porque eu sinto que eu não o fiz muito bem. Eu vou cismar com isso por um tempo. Gosto de sentir que fiz o melhor a cada dia” (ibid: 217).

E de uma dona de casa: “Eu vou sentar aqui, fazer uma torta e vou começar a ver todo mundo comer. Esta é a minha contribuição. Eu acho que é a maior satisfação do mundo saber que você agradou alguém” (ibid: 258).

Relatos poéticos podem ser gerados a partir de processos de trabalho, mesmo os aparentemente mais chatos e pressurizados. Aqui, podemos conferir a fala de um caixa de supermercado:

Eu uso os meus três dedos - o meu polegar, o meu dedo indicador e meu dedo do meio. A mão direita. E minha mão esquerda está sobre os produtos... Meus quadris pressionam o botão, que faz rodar a esteira do balcão. Quando eu sinto que tenho produtos suficientes na minha frente, eu deixo de lado o quadril. Eu só estou movendo os quadris, a mão, bem como o registro, os quadris, a mão e o registro... Se você mantém aquele ritmo, você é um operador de caixa rápido... Se alguém interrompe para me perguntar o preço, eu respondo enquanto me movo... Como se eu estivesse tocando um piano (ibid: 241-2).

Talvez por causa de alguma recusa obstinada em acreditar que as longas horas gastas no trabalho possa ser totalmente inútil, junto com a incrível capacidade humana para extrair significado e prazer de qualquer experiência diária, há um sentido em que quase todo o trabalho pode ser experimentado como criativo, ao menos em uma parte do tempo.

Quando a maioria das pessoas hoje em dia fala de trabalho criativo, no entanto, eles têm uma gama de tarefas um pouco mais estritas em mente - normalmente aquelas atividade que envolvem “ter ideias” para novos produtos ou processos, adaptando os já existentes para novos propósitos ou criação de conteúdos midiáticos. Richard Barbrook (2006) analisou exaustivamente e catalogou muitas nomenclaturas que foram cunhadas para descrever esses trabalhadores. Os 70 termos que ele lista incluem os ‘Elancers’ de Helen Wilkinson (1999), “bobos” (“boêmios burgueses”) de David Brooks (2000), “cognitariado” de Franco Bifo Berardi (2001), e “digerati” de John Brockman (1996), bem como o conhecido termo “classe criativa” de Richard Florida (2002)¹. William Morris, aliás, preferia o termo “proletariado intelectual” para se referir aos trabalhadores criativos (Morris, 1886).

Por que o desejo de classificar esses trabalhadores? E por que, particularmente, agora? Com a difusão simultânea das tecnologias digitais e da globalização comercial nos últimos anos do século XX, esses trabalhadores assumiram uma nova importância como fontes de “valor adicionado” ou “propriedade inte-

1 Todas as datas e citações aqui são de Barbrook (2006).

lectual” (PI). Na “economia baseada no conhecimento” aspirada cada vez mais pelas políticas públicas², a criatividade é considerada como a matéria-prima essencial para o crescimento econômico.

Se, como o Conselho Europeu colocou em sua famosa Declaração de Lisboa de 2000, “a passagem para uma economia digital baseada no conhecimento, induzida por novos bens e serviços, será um poderoso motor para o crescimento, competitividade e emprego” (Europeu de Lisboa Conselho, 2000:1) então, os trabalhadores criativos são a faísca neste motor.

Enquanto as regiões e cidades competem para atrair indústrias criativas, as corporações realizam “auditorias do conhecimento” (Bontis de 2001, Sveiby, 1997), buscando medir o seu “capital intelectual” (Edvinsson & Malone, 1997), a taxa de como os seus funcionários executam o MBTI-Creativity Index (Weiner, 1990), colocam recursos na “gestão do conhecimento” (Tiwana, 2002) e asseguram que as ideias de seus funcionários tenham direitos autorais e patentes, enquanto a Organização Mundial do Comércio atua como uma força policial global para proteger este recém-apropriado “conhecimento”.

Trabalhadores criativos parecem ser uma demanda como nunca antes vista, mas a sua criatividade também está sujeita ao controle e à contestação como nunca antes também.

O local de trabalho criativo no processo de mercadorização³

Duas coisas estão na origem de cada mercadoria: recursos naturais (seja mineral, vegetal ou animal), e a criatividade humana, junto com sua engenhosidade. O truque do capitalismo é apropriar-se desta, a fim de criar um lucro que pode ser reinvestido para criar mais mercadorias, e mais lucro, de forma continuada (embora turbulenta) no processo de desenvolvimento. A expansão contínua é, portanto, uma das suas características essenciais. Ela é, ao mesmo tempo, uma expansão para novas áreas da vida humana (exemplificado por novos produtos que atendam às demandas que antes eram atendidas fora da economia monetária ou não de todo, como por exemplo, os novos me-

2 Veja, por exemplo, a adoção oficial da União Europeia, na Cúpula de Lisboa de 2000, do “objetivo estratégico para a próxima década: se tornar a economia baseada no conhecimento mais competitiva e dinâmica do mundo” (Conselho Europeu de Lisboa, 2000: 1)

3 NT: seguindo outras traduções da autora para o português, optamos pelo neologismo “mercadorização” para expressar o sentido de “commodification” dado pela autora.

dicamentos, ou meios de entretenimento), e também uma expansão territorial - em novas partes do mundo. Além disso, existem várias dimensões diferentes. A expansão pode ser motivada pela necessidade de buscar novas fontes de matérias-primas, sejam estas desde DNA até combustíveis fósseis (Altvater, 2006); para encontrar novos mercados (Luxemburgo, 2003); ou para encontrar novos locais para investir o excedente, ou “locais de acumulação” (Harvey, 2003). Ele também pode estar à procura de um lugar para despejar os detritos resultantes de todas estas outras atividades. Ou, finalmente, a busca pode ser por novas ofertas de trabalho (Froebel, Heinrichs e Krey, 1977; Huws, 2003). Estes fatores são diferentes, e dinamicamente interligados uns com os outros. Por exemplo, os novos grupos de trabalhadores atraídos para o processo de produção também irão constituir um novo mercado para as mercadorias produzidas; investimentos em novas infraestruturas criarão acesso a novas fontes de matéria-prima e abrirão novos locais para a produção, e assim sucessivamente.

Um dos enigmas com que se confrontam aqueles que procuram entender a dinâmica da expansão capitalista, por muitos anos, é: o que acontece quando se acaba o espaço para expandir? Em teoria, isso pode acontecer em relação a qualquer uma dessas dimensões: o mundo poderia, por exemplo, ficar sem algumas matérias-primas; mercados poderiam ficar saturados; poderíamos nos afogar em nossos próprios desperdícios; poderia haver uma epidemia de tamanhas proporções que a oferta de trabalho secaria; ou alguma outra catástrofe inesperada poderia ocorrer. Em teoria, isso pode acontecer em relação a qualquer uma dessas dimensões: Alguns têm especulado que crises terminais de capacidade só poderiam ser evitadas através da destruição da guerra, e da reorientação do excedente de investimentos na fabricação de armas (Kidron, 1967). Este não é o lugar para uma discussão detalhada de tais eventualidades extremas. No entanto, é útil lembrar que a possibilidade de expansão não é ilimitada e, como dispomos cada vez menos de áreas no mundo que continuam fora da economia de mercado, temos um aumento de pressões: seja para inventar novos produtos, pressões da concorrência para torná-los melhor ou mais baratos, pressões para atingir novos consumidores e persuadi-los a comprar mais, e as pressões para fazer todas essas coisas mais rapidamente, porque, com o acesso instantâneo a informações pela internet, o tempo em que um determinado fornecedor tem um vantagem de mercado é cada vez mais curto a cada dia.

A fim de compreender onde o trabalho criativo

se encaixa em tudo isso, é importante lembrar que tudo o que temos agora, ou pelo menos tudo o que é produzido dentro da economia capitalista, se trata de produtos, processos, infra-estrutura ou “conhecimento”, e é resultado da criatividade do passado. A divisão técnica do trabalho através de uma economia é o resultado de processos de mercadorização que tiveram lugar no passado e que continuam a evoluir. Antes da primeira revolução industrial, por exemplo, todas as funções envolvidas na produção de um pedaço de pano podem ter sido levadas a cabo, se não pela mesma pessoa, foi, provavelmente, na mesma família, incluindo processos de fiação, tingimento, concepção, tecelagem, controle de qualidade, marketing, vendas e assim por diante. Na produção de tecido industrializado, essas tarefas podem ser divididas não apenas entre diferentes trabalhadores, mas até mesmo entre diferentes indústrias, com uma divisão do trabalho geograficamente complexa. Os desdobramentos do processo ocorriam entre tarefas mentais e manuais: entre “cabeça” e “mãos”. A maior parte das tarefas manuais foi automatizada e virou rotineira; quanto as mentais, têm sido ainda mais divididas em funções “executivas”, “de escritório”, “profissionais” e “técnicas”. E algumas delas caíram nas definições de “criativo” para a maioria das pessoas: por exemplo, algumas das atividades envolvidas na pesquisa e desenvolvimento de novas fibras e corantes, a concepção de novos tecidos, a invenção de formas criativas para comercializá-los e várias atividades auxiliares como design de websites das empresas ou os seus relatórios anuais. Mas o que é importante lembrar é que todos eles têm um ancestral distante do “ofício” desses trabalhadores têxteis artesanais. O mesmo poderia ser dito de uma miríade de outras atividades.

A sequência de eventos pode ser esquematicamente resumida como se segue. No início, temos um trabalhador ou grupo de trabalhadores que realizam alguma tarefa que envolve o exercício de alguma habilidade. Seguindo Michael Polanyi (1967), podemos descrever esta habilidade como “tácita”, uma palavra que descreve uma habilidade ou instalação ou o conhecimento que temos, sem ser capaz de definir com precisão o que ele consiste. Às vezes, pode até não ser percebido como uma habilidade, mas como um “presente”, um “talento” ou aptidão hereditária. A posse desse conhecimento tácito dá a estes trabalhadores algum poder de barganha no mercado de trabalho; ninguém mais pode fazer o que eles fazem, ou pelo menos não tão bem ou tão rapidamente. E, é claro, quanto mais eles conseguem restringir o acesso a esse conhecimento (por exemplo, através de estágios lon-

gos, ou difícil de obter qualificações ou dificuldade na filiação em guildas, ou a obrigação de fazer juramentos de sigilo), maior será a sua capacidade de insistir em altos salários ou condições favoráveis. Para os empregadores, portanto, constituem uma espécie de obstáculo à rápida expansão.

A fim de baratear os processos de produção (geralmente, mas não necessariamente, envolvendo a mecanização ou automatização de todo ou partes do processo), este conhecimento tácito deve ser codificado, ou seja, ele tem que ser analisado e dividido em seus componentes, para que estes possam ser transformados em um conjunto de instruções que podem ser replicadas por pessoas menos qualificadas ou por uma máquina (Braverman, 1974). Esta fase também pode ser referida como a padronização. Codificação não significa, necessariamente, uma simplificação. Isso pode resultar em algoritmos altamente complicados, modelos, bases de dados ou programas que requerem conhecimentos disponíveis apenas para um pequeno grupo altamente treinado de trabalhadores. No entanto, o conhecimento codificado é sistematizado, racional e calculável.

Uma vez que as tarefas foram padronizadas, elas podem ser consideradas facilmente, porque cada unidade, em cada etapa do processo, é essencialmente o mesmo. Isso se faz possível para especificar tarefas de forma numérica, e para gerenciar os trabalhadores, e não para se certificar de que eles estão realmente funcionando, mas medindo suas saídas, ou “indicadores de desempenho” padronizados. E, uma vez que estas saídas tornam-se mensuráveis, um preço pode ser determinado por eles. Não é mais uma parte indefinível de uma coleção de habilidades e conhecimentos. Eles se tornaram entidades quantificáveis, separados em uma divisão de trabalho⁴. Eles tornaram-se negociáveis. E uma vez que o trabalho pode ser gerenciado por resultados, se esses resultados podem ser facilmente transportados (seja na forma de componentes físicos e de informações digitalizadas que podem ser enviados por via eletrônica), então não há mais nenhuma necessidade que possa ser levada a cabo no mesmo lugar, ou pela mesma organização. Isso pode levar a mudanças na divisão do trabalho dentro de uma empresa ou pode levar à subcontratação de outra organizações. As reestruturações

4 Trabalho que pode ser gerenciado por resultados que podem, em princípio, também ser pagos por resultados, embora isso não seja obrigatório. É perfeitamente possível - e, na verdade na maioria das vezes é o que acontece - para um grupo de trabalhadores, ser pago por hora, embora os produtos de seu trabalho sejam vendidos individualmente e os seus serviços possuam um preço individual pelo empregador.

territoriais e contratuais podem ser combinadas em várias configurações diferentes - por exemplo, uma função pode ser terceirizada com uma transferência de pessoal para uma empresa externa, em um local adjacente; podem ser realocados em sua totalidade para outra empresa em outro país; podem continuar a serem realizadas no mesmo local, mas por funcionários de uma empresa de trabalho temporário ou subcontratado; ou podem ser levadas a cabo por trabalhadores independentes. Uma empresa global pode decidir centralizar uma determinada função em um único local de um único país ou, inversamente, descentralizá-lo a uma rede dispersa de agentes (Flecker & Kirschenhofer, 2002). O ponto é que, uma vez que qualquer tarefa foi reduzida a componentes padrão, ou módulos, estes podem ser reconfigurados em uma variedade enorme de formas, de acordo com as necessidades específicas de uma determinada organização, em qualquer ponto específico no tempo. Quanto maior o grau de padronização, e potencialmente complexa a divisão global do trabalho, maior a possibilidade de reconfiguração.

Esta é, naturalmente, uma visão muito esquemática, mas é o que parece ser aplicável ao desenvolvimento de todas as mercadorias, sejam elas bens ou serviços (Huws, 2003). É um processo que é auto-replicante: toda vez que um processo torna-se padronizado, a divisão do trabalho torna-se mais complexa; e cada vez que isso acontece, novos processos são necessários, para agradar o desenvolvimento e gerenciar esta nova divisão do trabalho. Cada vez, uma nova divisão entre “cabeça” e “mãos” acontece, alguns trabalhos manuais são automatizados, enquanto outros se tornam menos qualificados e mais rotineiros, enquanto ao mesmo tempo novos empregos não-manuais são criados para gerenciar as máquinas e trabalhadores manuais. Enquanto isso, os trabalhos de ‘cabeça’ estão sujeitos a processos de racionalização e padronização, levando a outras sub-divisões. O efeito geral é uma elaboração contínua da divisão técnica do trabalho. Neste fratura, mais e mais passos separados estão envolvidos no desenvolvimento de uma determinada mercadoria. Se pensarmos em uma mercadoria moderna e complexa como um telefone celular, fica evidente que determinar quais partes do seu valor essa contribuição do trabalhador seria tarefa de grandeza forense - são muitas as frações envolvidas de tantos processos padronizados, o conhecimento tão codificado, extraídos de tantos trabalhadores, que vivem e morrem, tantas atividades complementares envolvidas em fazê-la a partir do germe de uma ideia para o consumidor.

Não são apenas os novos produtos de consumo que constantemente entram no mercado como resultado desses processos. Essa produção envolve também insumos intermediários na forma de outras *commodities*, incluindo o equipamento utilizado para produzi-los, a infraestrutura e os serviços necessários para fazê-los funcionar, e uma gama de outros serviços comerciais, cada um dos quais, na medida em que ele é padronizado e capaz de ser negociado com um lucro, também pode ser considerado como uma mercadoria, mesmo que esta seja o fornecimento de contabilidade ou de um serviço de call center terceirizado ao cliente; uma apólice de seguro ou de gestão de website; serviços de logística ou de pesquisa de mercado.

Então, onde os trabalhadores criativos se encaixam nesse cenário? Primeira e obviamente temos que salientar que, usando uma definição ampla, alguma medida de criatividade pode ser descrita como envolvida em praticamente qualquer processo tácito, sendo ele reconhecido como tal ou não. Muitas vezes, de fato, uma atividade só é reconhecida como criativa quando ela já foi substituída por processos padronizados mais automatizados. Quando habilidades se tornam obsoletas, elas usualmente se transformam rapidamente, deixando de serem tidas como modestas habilidades de comerciantes para se converterem em “criativos” trabalhos manuais, servindo como estímulos educacionais em escolas infantis, atividades de lazer, terapia para doentes mentais ou fabricação de produtos de luxo. De repente, fazer cerâmica, bordado ou um ferro ornamental já não é apenas o resultado de treinamento, paciência ou um “jeitinho”, mas sim uma obra que requer “talento”, “dom” e “arte”.

Os resultados da criatividade do passado dos trabalhadores são, portanto, a matéria-prima para o que já temos. Mas uma nova criatividade é constantemente necessária em todas as fases do processo descrito esquematicamente acima. É necessário analisar o que está sendo feito tacitamente e imaginar como esse conhecimento pode ser classificado e padronizado. É preciso inventar as máquinas que podem replicá-lo e formular as instruções para executar essas máquinas. É preciso encontrar maneiras de persuadir os antigos trabalhadores a mudar seus hábitos (ou se afastar de forma pacífica) e para treinar os novos. É necessário conceber formas de alterar as estruturas espaciais e organizacionais em que o trabalho é organizado e para gerir estes, e para se certificar de que todas as unidades separadas estão se comunicando uns com os outros. É preciso convencer as pessoas a comprar os produtos e entender como usá-los. É necessário

realizar pesquisas e inventar novos produtos e processos. É preciso adaptar produtos e processos existentes para novos propósitos. É necessário fornecer conteúdo para o crescimento exponencial (e tecnologicamente diversificado) dos meios de comunicação: educar, entreter e informar o público e atender às suas necessidades estéticas e espirituais. Finalmente, são necessárias uma série de funções tradicionalmente realizadas pelo governo que vão desde a prestação de serviços de saúde até fazer guerra.

O surgimento de novas formas de trabalho criativo não significa, é claro, a morte de todas as formas antigas. Restam muitos espaços no sistema para os indivíduos que querem ter a sorte de exercer autonomia e ganhar enorme satisfação com o seu trabalho, seja fazer música, desenhar edifícios, criar filmes ou escrever romances. Estes espaços são, no entanto, cada vez mais restritos, por causa do crescente domínio de poucos conglomerados de grandes mídias, a burocratização dos processos de financiamento, e a pura pressão da concorrência.

O que isso significa para os trabalhadores criativos?

Trabalhadores criativos estão em uma posição extremamente ambígua em tudo isso. Eles são, por um lado, os agentes de mudança. Sem novas ideias, todo o sistema iria acabar em um impasse. A lógica expansionista subjacente ao capitalismo significa que ele não pode ficar parado. Falhar na inovação significa ser ultrapassado pela concorrência, o que significa eventual deslocamento do mercado, mesmo tendo um bom produto. Uma fonte constante de novas ideias, portanto, se faz absolutamente necessário. Por outro lado, no processo de inovação, o que precedeu é considerado obsoleto. Se é visível ou não para o trabalhador criativo (e muitas vezes é), o processo de criação é, portanto, também um processo de destruição, por vezes, a destruição dos meios de subsistência de outro trabalhador. Mike Hales (1980) descreveu algumas das contradições que surgem aqui a partir da perspectiva de um analista de sistemas, cujo trabalho é redesenhar os processos de trabalho de outras pessoas. Ter que lidar com o conhecimento de que pode ter prejudicado as chances de vida de uma outra pessoa também pode causar danos a tradicionais alianças e solidariedades e é apenas um dos muitos desafios que os trabalhadores criativos enfrentam.

Mais agudo, para muitos, é o problema da posse de suas próprias ideias. Ideias, ao contrário de palavras, imagens ou música (que podem ser protegidos

por direitos autorais) e projetos (que podem ser patenteados) não fazem parte de qualquer regulamentação. Embora as “ideias pessoais” possam ser um enorme trunfo, no momento em que você comunicar essa ideia para alguém ela deixa, legalmente falando, de ser sua. Em contrapartida com isso, seja para um empregador, um potencial empregador ou um cliente, você estará, portanto, correndo o risco de não poder receber o crédito por sua ideia ou, na verdade, até mesmo não ser recompensado por isso. Uma vez que os outros têm essa ideia, sua utilidade para eles pode muito bem ser finita. Mesmo se você é um empregado e seu empregador continua a empregá-lo enquanto estiver a utilizar a sua ideia, essa ideia só pode ter um prazo de validade curto. Se é uma boa ideia, as chances são de que ela será ampla e rapidamente copiada. Se é ruim, então é provável que seja abandonada. Toda ideia é, portanto, um pouco como uma granada, com a capacidade de danificar a pessoa que jogá-la, bem como gerar um impacto em que é lançada. É um clichê das indústrias criativas de que você é tão bom quanto sua última ideia, mas, especialmente nos mercados de trabalho precários, com uma rápida reviravolta nas ideias: esta é cada vez mais a realidade para muitos trabalhadores.

90 Ideias não são os únicos ativos de trabalhadores criativos, é claro; eles também produzem propriedade intelectual em formas que podem ser legalmente protegidas por patentes e direitos autorais, bem como possuir abundante conhecimento e experiência, o que veio a ser conhecido como “capital social” (Bourdieu, 1983) - reputações e redes de contatos. Mas, assim como o conhecimento tácito dos tecelões artesanais, estes também estão sujeitos a apropriação, a padronização e incorporação de novos produtos. Trabalhadores criativos não são apenas os arquitetos da mercadorização; eles também são suas vítimas.

Práticas de “gestão do conhecimento” são explicitamente o alvo destes trabalhadores. Eles são convidados a reunir os seus contatos no catálogo de endereços comuns, para participar de sessões de brainstorming, onde suas ideias são gravadas⁵; para escrever manuais que explicam os programas que eles tenham desenvolvido; para executar cursos de formação para os seus colegas mais jovens ou para que seja o “mentor” deles; para compartilhar suas “perguntas mais frequentes”; para participar no desenvolvimento de procedimentos padrão cujas descrições serão incorporados aos padrões de qualidade, 5 Sob o pretexto político de “gestão da qualidade total” (Feigenbaum, 1951), tais técnicas de brainstorming são também muitas vezes usado para extrair ideias de melhoria de produtividade de trabalhadores manuais.

ou até mesmo contratos de terceirização para outros cumprirem; sugerir os “indicadores de desempenho” que vão ser utilizados para determinar a sua promoção e pagamento futuro; para colocar seu trabalho em andamento (*work in progress*) ou apresentações de *PowerPoint* nas intranets corporativas ou universidades; e contribuir para o desenvolvimento de “bancos de dados de conhecimento”.

Duas consequências desse desenvolvimento merecem comentário aqui. Em primeiro lugar, através da participação em tais práticas, trabalhadores criativos estão contribuindo para a sua própria dispensa. Ao compartilhar seus conhecimentos, eles estão barateando-os e tornando-se mais facilmente substituíveis. No entanto, porque eles raramente funcionam isoladamente, mas estão tipicamente trabalhando em equipe com uma divisão interna do trabalho, não podem deixar de partilhar este conhecimento. Não só as qualidades dos produtos globais (e, portanto, talvez, suas reputações pessoais) serão afetadas se houver falta de comunicação dentro da equipe; e não só eles terão que trabalhar mais se seus colegas não possuem as habilidades para ajudá-los; eles também querem aprender, bem como ensinar. As trocas de conhecimentos que ocorrem dentro de um grupo de colaboração não só tem um efeito sinérgico na criação de um todo que pode ser maior do que a soma de suas partes, mas também podem gerar considerável satisfação intrínseca do emprego para os envolvidos, bem como a adição aos recursos de que pode trazer para trabalhos futuros. Se os trabalhadores estão inseguros sobre seu futuro emprego (como é, frequentemente, o caso quando as pessoas estão trabalhando em projetos com prazo fixo), então uma tensão considerável pode ser gerada entre o desejo de cooperar e a vontade de competir (Meil, 2004).

Em segundo lugar, mesmo que os trabalhadores em causa têm emprego seguro e não tenham participado de processo de ficar sem trabalho, o próprio processo de codificação do seu conhecimento contribui para uma mudança na qualidade do seu trabalho. Assim que ela está inserida em protocolos padronizados, padrões de qualidade específicos e indicadores de desempenho, o trabalho começa a perder sua espontaneidade, e os trabalhadores perdem a sua autonomia. As mesmas qualidades que os atraíram para o trabalho criativo em primeiro lugar começam a desaparecer sob o peso de rotinas diárias que envolvem o preenchimento de planilhas e fichas de trabalho, checagem para garantir que as rotinas normais sejam seguidas e documentação de todas as etapas do trabalho. Isto representa um desafio para os gestores.

Como eles podem controlar esta força de trabalho volátil sem parar o fluxo de novas ideias? Como eles podem gerenciar o risco de que muitas dessas ideias podem não ter sucesso? Como eles podem gerar uma impressão de que eles forneceram um lugar divertido para trabalhar enquanto certifica-se de que a produtividade permaneça elevada? Em que ponto é que a gaiola se torna tão confinante que os gansos param de botar os ovos de ouro?

Mas este desenvolvimento também cria enormes dilemas para os próprios trabalhadores criativos. A partir de um desejo de expressar-se ou criar algo significativo ou bonito, eles querem dar o seu melhor para a tarefa em questão. Mas cada contribuição extra que eles fazem, pode envolver mais um grau de autoexploração - em termos, fazer tempo extra, aceitar salários mais baixos ou piores condições, ou entregar o seu conhecimento de maneiras que podem contribuir, direta ou indiretamente, para a construção de novas barras para suas próprias gaiolas, ou das gaiolas dos outros trabalhadores criativos.

De forma rigorosa, os negócios que são oferecidos no mercado de trabalho podem chegar perigosamente perto do exemplo que relata a mãe que veio diante de Salomão, para decidir o destino de seu bebê⁶: escolher desistir da coisa que você ama, o produto de sua própria criação, e dá-lo a outra pessoa, ou vê-lo mutilado e morto. É um exemplo claro do tipo de alienação atribuído aos trabalhadores proletários por Karl Marx⁷. Se devemos argumentar que esta alienação já se espalhou para partes da burguesia ou que os trabalhadores criativos agora fazem parte do proletariado é um debate que vale ser tomado em outra ocasião (Huws, 2003).

Os jovens ansiosos que chegam a entrar em trabalhos criativos, sem dúvida, têm uma variedade de reações para essa situação. Em comparação com os seus pais, ou seus colegas menos aventureiros, muitos, sem dúvida, sentem que ganharam um estilo de

⁶ Bíblia, 1 Reis 3: 16-28

⁷ No capítulo 4 da *Sagrada Família*, Karl Marx e Friedrich Engels, dizem que “a classe possuinte e a classe do proletariado representam a mesma autoalienação humana. Mas a primeira das classes se sente bem e aprovada nessa autoalienação, sabe que a alienação é seu próprio poder e nela possui a aparência de uma existência humana; a segunda, por sua vez, sente-se aniquilada nessa alienação, vislumbra nela sua impotência e a realidade de uma existência desumana. Ela é, para fazer uso de uma expressão de Hegel, no interior da abjeção, a revolta contra essa abjeção, uma revolta que se vê impulsionada necessariamente pela contradição entre sua natureza humana e sua situação de vida, que é a negação franca e aberta, resoluta e ampla dessa mesma natureza” (Marx & Engels, 1844). **Nota do tradutor:** a citação refere-se à edição brasileira, publicada pela Editora Boitempo, em 2011, p. 48).

vida melhor e mais livre. E eles podem muito bem atribuir à inadequação pessoal ou à má sorte algumas das experiências negativas que têm sobre o mercado de trabalho. No entanto, eles são educados, inteligentes e críticos, com um vasto conhecimento do mundo e uma visão geral dos processos em que estão envolvidos. Eles têm que ser assim, já que é precisamente por essas qualidades que eles são recrutados. A inovação só pode vir a partir do “pensar fora da caixa”. E os empregadores estão cientes disso. Mas os imperativos da expansão, num contexto de competitividade e de mudanças rápidas, levam-nos, quer queira quer não, a embarcar de forma precisa nos processos que envolvem colocar as pessoas dentro de caixas.

O que acontece nas mentes e imaginações de pessoas criativas no processo de ser inseridos nessas caixas é terrivelmente importante, não apenas para o seu próprio futuro, mas para o futuro das organizações para as quais trabalham e, mais em geral, para o futuro da sociedade como um todo. Será que eles vão resistir e começar a morder as mãos que os alimentam? E se o fizerem, essa resistência terá algum efeito? Ou será que eles simplesmente serão descartados e substituídos pela próxima onda de jovens sonhadores? Se eles não resistirem ativamente, vão cooperar ativamente e acelerar o processo de mercadorização, com todo o lixo e destruição ambiental que implica? Será que eles vão se diminuir em uma semi-aceitação cínica que lhes garanta alguma segurança pessoal, mas que, pelo menos, ofereça alguma resistência passiva aos piores excessos do mercado? Ou será que eles transferem a sua energia, originalidade e idealismo para outras áreas - fora das caixas - e contribuirão para o projeto de imaginar e projetar os modelos sociais e econômicos alternativos?

Termino como comecei, dando a última palavra a William Morris, que foi citado no início deste artigo. Seu futuro utópico em que todo o trabalho é criativo e não alienado é contrastado em *News of Nowherewith*, nas lembranças de um velho homem do século XIX, em palavras que ainda parecem apropriado no século XXI.

Na última era da civilização os homens haviam entrado em um círculo vicioso, em matéria de produção de mercadorias. Eles tinham chegado à facilidade maravilhosa de produção, e, a fim de aproveitar ao máximo essa facilidade, tinham gradualmente criado (ou permitido crescer) um sistema mais elaborado de compra e venda, o que tem sido chamado no mercado mundial, onde, uma vez definido um curso, obrigou-os a continuar a fazer mais e mais dessas mercadorias, se necessárias ou não. De modo que, enquanto (é claro), não poderiam libertar-se da labuta de criar necessidades reais, eles criaram uma série interminável de pre-

textos ou necessidades artificiais, o que tornou-se, sob a regra de ferro do referido mercado mundial, de igual importância com as necessidades reais de suas vidas. ... Uma vez que eles mesmos haviam sido forçados a evoluir lentamente sob esse fardo terrível de produção desnecessária, tornou-se impossível para eles olharem para o trabalho e seus resultados a partir de qualquer outro ponto de vista que não seja o esforço incessante para gastar a menor quantidade possível do trabalho em qualquer artigo feito, mas, ao mesmo tempo, fazer tantos artigos quanto possível. Tudo foi sacrificado em prol do “barateamento de produção”, como era chamado: a felicidade do trabalhador em seu trabalho, ou melhor, o seu conforto mais elementar, sua saúde, sua comida, suas roupas, sua morada, seu lazer, sua diversão, sua educação - sua vida, em suma - não pesou mais que um grão de areia na balança contra esta terrível necessidade de “produção barata” das coisas, uma grande parte dos quais não valem a pena ser produzidos” (Morris, 1890).

REFERÊNCIAS

ALTVATER, Elmar. *The social and natural environment of fossil capitalism*, Panitch, L. & C. Leys (eds.) Coming to Terms with Nature, Socialist Register, 2006, London: Merlin:37-59.

BARBROOK, Richard. *The Class of the New*. London: Openmute, 2006.

Bontis, Nick. *Assessing knowledge assets*: a review of the models used to measure intellectual capital. *International Journal of Management Reviews*, 2001, Volume 3 N° 1, pp 41-60.

BOURDIEU, Pierre. “Forms of capital” in J. C. Richards (ed.) *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, New York: Greenwood Press, 1983.

BRAVERMAN, Harry. *Labor and Monopoly Capital*: the degradation of work in the twentieth century, New York: Monthly Review Press, 1974.

EDVINSSON, Leif e MALONE, Michael. *Intellectual Capital: Realising Your Company's True Value by Finding its Hidden Brainpower*. New York: HarperBusiness, 1997.

FEIGENBAUM, Armand Vallin. *Quality Control*: Principles, Practice, and Administration, New York; London: McGraw-Hill, 1951.

Flecker, John e Kirschenhofer, S. *Jobs on the Move*: European case studies in relocating eWork, IES Report 386, Brighton: Institute for Employment Studies, 2002.

Froebel, F., J. Heinrichs & O. Krey. *The New International Division of Labour*, Cambridge: Cambridge University Press, 1977.

Hales, Mike. *Living Thinkwork: Where Do Labour Processes Come From?*. London: Free Association Books, 1980.

HARDT, Michael e NEGRI, Antonio. *Empire*, Cambrid-

ge, MA: Harvard University Press, 2000.

HARVEY, David. “The ‘new’ imperialism: accumulation by dispossession”, Panitch, L. & C. Leys (eds.) *The New Imperial Challenge*, *Socialist Register*, 2003, London: Merlin:43-63.

Huws, Ursula. *The Making of a Cybertariat*: Virtual Work in a Real World, New York: Monthly Review Press: 2003.

KIDRON, Michael (1967) “A Permanent Arms Economy”, *International Socialism* No.28, Spring Lisbon European Council (2000) Presidency Conclusions, 23-24 March, retrieved, November 1, 2006 from http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/00100-r1.en0.htm

LUXEMBURG, Rosa. (1913; reprinted 2003) *The Accumulation of Capital*, London: Routledge (reprint).

MARX, Karl e ENGELS, Friedrich (1844) *The Holy Family or Critique of Critical Criticism*: Against Bruno Bauer and Company. Retrieved on October 30, 2006 from <http://www.marxists.org/archive/marx/works/1845/holy-family/ch04.htm>

MEIL, P. “Spanning the distance: challenges for competency, control and quality of work life”, *ICT, the Knowledge Society and Changes in Work Workshop*, The Hague, 9-10 June. 2004

MORRIS, William e Ernest Belfort Bax (1886) *Socialism from the Root Up*, Chapter 22: Socialism Militant [Part 1]. Retrieved November 2, 2006 from the William Morris Internet Archive, <http://www.marxists.org/archive/morris/works/1888/sru/ch22-1.htm>

MORRIS, William. News from Nowhere, Chapter 15: ‘On the Lack of Incentive to Labour in a Communist Society’. Retrieved, November 2, 2006 from the William Morris Internet Archive, <http://www.marxists.org/archive/morris/works/1890/nowhere/chapters/chapter15.htm>. 1990

POLANYI, Michael. *The Tacit Dimension*, Garden City, NY.: Doubleday, 1967.

SVEIBY, Karl Erik. *The New Organizational Wealth*: Managing and Measuring Knowledge-Based Assets, San Francisco, Ca.: Berret-Koehler. 1997.

TERKEL, S. *Working* Harmonds worth, UK; New York, USA: Penguin. (1974).

TIWANA, Amrit. *The Knowledge Management Toolkit*: Orchestrating IT, Strategy, and Knowledge Platforms (2nd Edition), Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, 2002.

WIENER, I.B. (ed) (1990) *Journal of Personality Assessment*: Vol. 54. N° 3 e 4.

[Artigo recebido em 20 de setembro de 2014 e aprovado em 19 novembro de 2014.]