



ISSN

ariús

Revista de Ciências Humanas

Vol. 13

Número especial temático

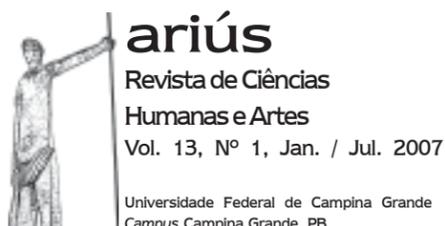
“Trabalho e Emprego: Temas Atuais”

janeiro/julho de 2007

UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
CENTRO DE HUMANIDADES
Campus Campina Grande – PB

Av. Aprígio Veloso, 882 – Bodocongó
58.109-970 – Campina Grande – PB
e-mail: arius@ch.ufcg.edu.br





CENTRO DE HUMANIDADES

Diretor: Lemuel Dourado Guerra

Vice-Diretora: Rosilene Dias Montenegro

EDITORIA

Eleny Gianini

COMISSÃO EDITORIAL

Prof. Antônio Berto Machado (UFCG/DE) • Prof. Edmilson Luiz Rafael (UFCG/PPGL) • Prof.^a Eronides Donato (UFCG/UAHG) • Prof. Lemuel Dourado Guerra Sobrinho (UFCG/DSA) • Prof. Luis Henrique Hermínio Cunha (UFCG/PPGS) • Prof. Paulo Matias de Figueirêdo Júnior (UFCG/UAAM) • Prof. Renato Kilpp (UFCG/DEF) • Prof. Roberto Mendonza (UFCG/DAC) • Prof.^a Sandra Sueli Carvalho Bezerra (UFCG/UAL)

CONSELHO CIENTÍFICO

Prof. Daniel Lins (UERJ) • Prof. Durval Muniz de Albuquerque Júnior (UFRN) • Prof.^a Eliane Moura (UNICAMP) • Prof. Gaudêncio Frigotto (UFRG) • Prof. Joaquim Pintassilgo (Univ. Lisboa) • Prof. José Spinelli Lindoso (UFRN) • Prof. Marc Jay Hoffnagel (UFPE) • Prof.^a Maria Inês Ayala (UFPB) • Prof. Olívio Alberto Teixeira (UFSE) • Prof.^a Regina Horta Duarte (UFMG) • Prof. Reinaldo Carcanholo (UFES) • Prof.^a Roxane Helena Rodrigues Rojo (USP) • Prof. Sebastián Sánchez Martín (UEPB)

CONSELHEIROS AD HOC

Prof.^a Fernanda de Lourdes A. Cabral (UFCG/DE) • Prof. Gervácio Batista Aranha (UFCG/UAHG) • Prof. Gesivaldo Ataíde Cândido (UFCG/DAC) • Prof.^a Hermínia J. A. Barbosa (UFCG/DEBDP) • Prof. Jean-Philippe Toneau (UFCG/PPGS) • Prof. José Benjamim Montenegro (UFCG/UAHG) • Prof. José Helder Pinheiro Alves (UFCG/UAL) • Prof.^a Lucia Santana de Freitas (UFCG/DAC) • Prof.^a Melânia M. Rodrigues (UFCG/DE) • Prof. Paulo Ortiz (UFCG/DEF) • Prof. Severino Cabral Filho (UFCG/UAHG) • Prof.^a Sílvia Roberta da Mota Rocha (UFCG/DE)

REVISÃO TÉCNICO-LINGÜÍSTICA

Língua Portuguesa: Danielly Vieira Inô

Língua Inglesa: Garibaldi Dantas de Oliveira

CORRESPONDÊNCIA

Revista ARIÚS
CENTRO DE HUMANIDADES
Universidade Federal de Campina Grande
Rua Aprígio Veloso, 882 – Bodocongó
Caixa Postal: 10.052
Campina Grande – PB
CEP: 58.109-970
e-mail: arius@ch.ufcg.edu.br

REVISTA ARIÚS, Vol. 13, nº 1
Campina Grande, 2007

1. Ciências Sociais Aplicadas – Periódicas; 2. Ciências Humanas – Periódicas; 3. Linguística, Letras e Artes – Periódicas.

Proj. gráfico geral e Edit. eletrônica:
Lamarck Bezerra de Melo

Sumário

APRESENTAÇÃO	04
Roberto Veras de Oliveira e Roberto Mendoza	
INTRODUÇÃO: OS SENTIDOS DO TRABALHO EM DISCUSSÃO	06
Trabalho e Trabalhadores como Tema Internacional	09
Elísio Estanque	
RECOMPOSIÇÕES NO MUNDO LABORAL E DESAFIOS PARA A AÇÃO SINDICAL	10
Hermes Augusto Costa	
A POLÍTICA INTERNACIONAL DAS ORGANIZAÇÕES SINDICAIS NACIONAIS: POTENCIALIDADES E DESAFIOS	21
Trabalhadores e Políticas Públicas sobre Trabalho no Brasil	33
Leonardo Mello e Silva	
A ORGANIZAÇÃO SINDICAL FACE AOS NOVOS PARADIGMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	34
Cândida da Costa	
REFORMA DO ESTADO E RELAÇÕES DE TRABALHO, A EXPERIÊNCIA BRASILEIRA NOS ANOS 90	41
Roberto Veras de Oliveira	
MOMENTO ATUAL DA POLÍTICA PÚBLICA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NO BRASIL: INFLEXÕES E DESAFIOS	51
José Dari Krein	
MAPEAMENTO DOS PONTOS POLÊMICOS DA REFORMA SINDICAL	60
A Centralidade Atual do Tema do Desemprego	73
Clodoaldo Bortoluzi	
DINÂMICA ECONÔMICA, TRABALHO E COMPETITIVIDADE	74
Marileide Mota	
AS MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO E OS RESULTADOS NA AQUISIÇÃO DE EMPREGO	82
Questões do Trabalho e da Dinâmica Econômica: Estudos Locais ..	91
Roberto Mendoza, Viviane Medeiro e Joseli Bastos da Costa	
COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL, FATORES ESTRESSANTES DO TRABALHO E IDENTIDADE SOCIAL. UM ESTUDO EXPLORATÓRIO	92
Gesinaldo Ataíde Cândido e Lílian Maria Florêncio Moraes Leite	
CONDIÇÕES E PERSPECTIVAS PARA A PRÁTICA DA INOVAÇÃO E BUSCA DA COMPETITIVIDADE NAS PEQUENAS E MÉDIAS EMPRESAS: UM ESTUDO EXPLORATÓRIO NO SETOR DE CONFECÇÕES	101



Apresentação

A *Revista Ariús* apresenta, neste número, um dossiê temático versando sobre *Trabalho e Emprego: temas atuais*. Foi organizada com o objetivo de propiciar ao leitor, através de um panorama de recortes e perspectivas de abordagens diversos, múltiplas indicações da atualidade e da importância dos desafios que as mudanças no mundo do trabalho vêm colocado para a sociedade nos âmbitos global, nacional e local.

Os complexos fios que tecem esse quadro global-local, social-econômico, público-privado, coletivo-individual, em pleno movimento, são aqui tomados como um desafio a uma perspectiva multidisciplinar de observação, registro, interpretação e proposição.

Uma breve introdução, sob o título “Os Sentidos do Trabalho em Discussão”, visa situar ligeiramente o leitor quanto a algumas das principais posições sobre o debate mundial atual a respeito do futuro do trabalho – um pano de fundo das questões aqui tratadas.

Na primeira parte, intitulada “Trabalho e Trabalhadores como Tema Internacional”, estão reunidos artigos de dois pesquisadores portugueses que discutem, sobretudo, como as atuais mudanças no mundo do trabalho têm repercutido no âmbito da ação sindical, em Portugal e internacionalmente.

Na seqüência, em torno do eixo “Trabalhadores e Políticas Públicas sobre Trabalho no Brasil”, colocam-se em discussão os temas da organização sindical, da Reforma do Estado, da Qualificação Profissional e da Reforma Sindical, enquanto diversas áreas de tratamento da problemática atual do trabalho e do emprego no país.

Na terceira parte, denominada “A Centralidade Atual do Tema do Desemprego”, a problemática do desemprego é abordada em dois artigos.

Ao final, sob a denominação “Questões do Trabalho e da Dinâmica Econômica: Estudos Locais”, apresentam-se os resultados de duas pesquisas locais, desenvolvidas sobre aspectos da dinâmica econômica e da realidade do trabalho.

Para a viabilização deste número, a *Revista Ariús* contou com o apoio da *Fundação Interuniversitária de Estudos e Pesquisas sobre Trabalho – UNITRABALHO*.

Roberto Veras de Oliveira e Roberto Mendoza (UFCCG)





ISSN

ariús

Revista de Ciências Humanas

Vol. 13

Número especial temático

“Trabalho e Emprego: Temas Atuais”

janeiro/julho de 2007

UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
CENTRO DE HUMANIDADES
Campus Campina Grande – PB

Av. Aprígio Veloso, 882 – Bodocongó
58.109-970 – Campina Grande – PB
e-mail: arius@ch.ufcg.edu.br





ariús

Revista de Ciências
Humanas e Artes

Vol. 13, Nº 1
janeiro/ julho de 2007

Roberto Veras de Oliveira

Doutor em Sociologia. Professor Adjunto da Unidade Acadêmica de Ciências Sociais.
E-mail: rbveras@uol.com.br.

Roberto Mendoza

Professor da UAAC-CH-UFCG. Email: robermen2000@yahoo.com.br.

Introdução: os sentidos do trabalho em discussão

Uma nova dinâmica sócio-econômica, orientada por um aprofundamento sem paralelo da integração global, pela financeirização dos capitais, pela liberalização dos mercados, por uma pressão no sentido da privatização das antigas estruturas do Estado keynesiano e da desarticulação dos sistemas sociais do *Welfare State*, impacta, mesmo que sob condições diversas, todas as regiões do planeta.

No que se refere mais particularmente ao mundo do trabalho, estamos diante de transformações que envolvem, desde os aspectos técnicos implicados nos processos de trabalho, passando pelos procedimentos organizativos e de gestão empresariais, chegando a sinalizar, em seu conjunto, fortes evidências de que alcançaram uma dimensão paradigmática¹.

De modo geral, tais mudanças têm concorrido para a desarticulação do regime conhecido como *fordista*, que predominou a partir do pós-guerra nos países industrializados. Tal regime esteve referenciado numa perspectiva de "pleno emprego", assentado em bases tendencialmente fixas, homogêneas e estruturadas através de sistemas de contratação coletiva. Em seu lugar vem se esboçando uma situação tendencialmente orientada para a flexibilização dos vínculos de emprego, para a heterogeneização das formas de trabalho, para a individualização crescente dos processos de contratação, em meio a um quadro marcado por taxas eleva-

das de desemprego. Os conflitos e as lutas dos trabalhadores, de caráter mais políticas ou mais corporativas, mais gerais ou mais localizadas, mais explícitas ou mais tácitas, continuam presentes, embora sob formas diferenciadas. O primeiro impacto de tais transformações sobre a organização e luta dos trabalhadores foi no sentido de uma forte retração por parte dessas, entretanto, há sinalizações em vários países de processos de retomada.

Sobretudo, a partir de fins da década de 1970, vem se estabelecendo um debate sobre para onde aponta o futuro do trabalho. André Gorz está entre os primeiros autores que vêm anunciando um deslocamento no lugar, antes central, do trabalho na sociedade, particularmente a partir de *Adeus ao Proletariado* (Gorz, 1982). Segundo ele, nós não vivemos mais numa "sociedade de produtores", numa civilização do trabalho, já que "o trabalho não é mais o principal cimento social, nem o principal fator de socialização, nem a ocupação principal de cada um, nem a principal fonte de riqueza e de bem-estar, nem o sentido e o centro de nossas vidas" (Gorz, 1995: 16). Nesses termos, não se pode fazer depender do trabalho remunerado a fonte principal de identidade e do sentido da vida das pessoas.

O referido autor defende o "êxodo" da "sociedade do trabalho", que avalia como não mais existindo e não mais sendo possível de retornar: "Es preciso

que el 'trabajo' pierda su lugar central en la conciencia, el pensamiento, la imaginación de todos" (Gorz, 1998: 11). Mas adverte que o que chama de "trabalho" não é o trabalho no seu sentido antropológico ou filosófico:

"Se trata sin Duda del 'trabajo' específico propio del capitalismo industrial: un trabajo al que nos referimos cuando decimos que una mujer 'no tiene trabajo' si consagra su tiempo a educar a sus propios hijos, y que 'tiene trabajo' si consagra aunque más no sea una fracción de su tiempo a educar a los hijos de otra persona en una guardería o en un jardín de infantes (...). Si deseamos salvar y perpetuar ese 'verdadero trabajo', es urgente reconocer que el verdadero trabajo no está más en el 'trabajo': el trabajo, en el sentido de poiesis, que se hace, no está más (o no está más que de manera cada vez más rara) en el 'trabajo' en sentido social, que tenemos" (Gorz, 1998: 12, grifos do autor).

Para Adam Schaff (1990), corroborando a tese de Gorz, a automação e a robotização levarão, com o incremento da produtividade e da riqueza social, a uma redução drástica da demanda por trabalho humano, resultando no desaparecimento do trabalho manual como fenômeno sócio-econômico.

Offe (1989), por sua vez, se refere a três aspectos que estariam problematizando o poder de determinação social do trabalho: a heterogeneidade empírica das formas de trabalho, o declínio da "ética do trabalho" e o des-

¹ Nos termos de Kuhn, Thomas (1998). *A Estrutura das Revoluções Científicas*. São Paulo: Perspectiva.

locamento da importância do trabalho na biografia das pessoas (decorrente, por exemplo, das crescentes descontinuidades ocupacionais ao longo da vida profissional).

Enquanto que, para Habermas (1992), a centralidade do trabalho teria dado lugar à centralidade da *esfera comunicacional* ou da *intersubjetividade*, na medida em que teria ocorrido, na sociedade moderna, um “desacoplamento” entre o “sistema” (envolvendo as esferas econômicas e políticas voltadas à reprodução societal) e o “mundo da vida” (o espaço propriamente da interação intersubjetiva, centrada na esfera da comunicação). Ao mesmo tempo em que teria ocorrido uma ampliação da complexidade do “sistema”, o “mundo da vida” estaria tornando-se cada vez mais racional.

Castel (1998), se de um lado admite um processo de degradação dos modos de socialização e de integração a partir do trabalho, desarticulando formas de coesão e de solidariedade antes fortemente presentes; por outro lado analisa tais mudanças dentro dos paradigmas da “sociedade salarial” e do Estado Social. O que está em curso, pondera, é um retorno à “vulnerabilidade de massa”, própria de uma sociabilidade fundada em padrões liberais (a partir de instrumentos do próprio mercado), seguida do comprometimento da instituição do Estado Social. É preciso, por isso, preservar a “sociedade salarial”.

Antunes (1995 e 1999) também se opõe à tese do fim do trabalho na sociedade atual, independentemente das tendências em curso apontarem para uma maior intelectualização e qualificação do trabalho fabril ou para a desqualificação e subproletarização dos trabalhadores. Para ele, a sociedade atual, mais do que nunca, se afirma como produtora de mercadorias, as quais derivam da atividade manual e/ou intelec-

tual que decorre do trabalho humano em interação com os meios de produção. O equívoco dos que advogam aquela proposição estaria, segundo o autor, em não considerar a distinção feita por Marx entre trabalho *abstrato* (“dispêndio de força humana de trabalho”, que cria o valor de troca das mercadorias) e trabalho *concreto* (que na qualidade de trabalho útil, produz valor de uso). Assim, faz diferença falar-se em uma crise da sociedade do trabalho *abstrato*, como seria o caso de Kurz (1993), ou basear essa avaliação na sua dimensão concreta, estruturante do intercâmbio social entre os homens e a natureza, como o fazem Offe, Gorz, Habermas. Para o autor, a superação do trabalho *abstrato* só é possível de ser concebida no plano da superação da própria sociedade produtora de mercadorias, em um movimento “para além do capital”. E, de resto, considera inadmissível supor-se, “no universo da sociabilidade humana, a extinção do trabalho social” (Antunes, 1995: 80-82).

Oliveira (1998) admite, com Luiz Gonzaga Beluzzo, a hipótese da autonomização do capital constante, resultante do desbloqueio das virtualidades do progresso técnico (visto que, com a constituição estrutural do *fundo público*, a mercadoria força de trabalho, parcialmente desmercantilizada, deixa de ser o limite e o suporte da acumulação). Concorda com Reginaldo Prandi, que, “tal como a própria sociologia dos processos de trabalho vem insinuando, o estatuto sociológico do trabalho sem dúvida sairá fundamentalmente modificado, dando lugar, pelo menos, a uma nova concepção de trabalhador” (Oliveira, 1998: 57). Mas, alerta que a questão posta da perda da centralidade do trabalho “ela própria é produto do conflito”, contextualizada que está no esforço, sob o *neoliberalismo*, de “desproletarização” da sociedade e de destruição do fundo

público como mecanismo regulador do capitalismo. Conclui:

“Não se trata, pois, nem de determinismo tecnológico, que, de algum modo, mesmo atenuadamente, encontra abrigo no argumento dos autores citados, nem do conflito entre o mundo da vida e o mundo sistêmico, ao modo de Habermas, nem de uma desproletarização pelo deslocamento da divisão social do trabalho para os serviços, como em Offe e em Gorz. Nem muito menos da predominância exclusiva do ‘sujeito autônomo’ de Kurz, uma espécie de piloto automático do capitalismo. Este não percebe que a contradição latente na obra de Marx, que não permite a resolução do problema que ele propõe, é entre o ‘sujeito autônomo’ hegeliano e a luta de classes empírica; esta, como realidade dos homens, perturba a marcha do espírito, que no fundo é o ‘sujeito autônomo’ de Kurz, construção inteiramente idealista, por mais que ele brinque de materialista dialético...” (Oliveira, 1999: 11).

Beynon (1995), se detendo mais especificamente ao caso da Grã-Bretanha, aborda essa questão e também admite um processo complexo e significativo de mudanças nas relações de trabalho e no próprio tecido da vida social. Mas, avalia, muitos estudos estariam subestimando o que ainda se mantém como emprego industrial e sobrevalorizando as qualidades positivas das novas técnicas de gestão do trabalho. Beynon (1997) lembra que o setor industrial ainda reúne um contingente significativo de trabalhadores, que o impacto das mudanças sobre o conteúdo do trabalho não teria produzido o propalado operário individualizado e polivalente e que a expansão do setor de serviços traz consigo postos de trabalho manuais e não-qualificados, em muito semelhantes ao tipo praticado na indústria de transformação². Assim sendo, se é inquestionável o abalo que tem sofrido a “solidariedade de classe” e as “insti-

² Beynon apoia-se em Ritzer (1993) e na sua tese de “macdonaldização” da sociedade: “O mcdonaldismo compartilha muitas características com o fordismo: produtos notavelmente homogêneos, tecnologias rígidas, rotinas de trabalho padronizadas, desqualificação, homogeneiza-

tuições que antes fundamentavam interpretações coletivas”, não faz sentido ignorar o peso do trabalho manual na sociedade pós-industrial, assim como o caráter coletivo e conflitivo das relações às quais se encontra submetido. O que está em questão, portanto, segundo o autor, não é o fim da classe operária, mas a perspectiva de um seu refazer-se (Beynon, 1997).

Como se vê, trata-se de um debate que se arrasta por três décadas, que a cada dia alimenta-se de novas evidências, mas também de novas abordagens, que, portanto, continua em aberto. O curioso de tudo isso é que as abordagens sobre o futuro do trabalho e sobre o futuro da sociedade articulada em torno do paradigma do trabalho têm colocado em inquestionável evidência, no mundo inteiro, o tema do trabalho no debate sociológico, filosófico, econômico, entre outras disciplinas.

Bibliografia citada

- ANTUNES, Ricardo (1995). *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo, Cortez Editora; Campinas, Editora da Unicamp.
- _____. (1999). *Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*, São Paulo, Boitempo Editorial.
- BEYNON, Huw (1995). A destruição da classe operária inglesa? *RBCS*, São Paulo, nº 27.
- _____. (1997). As práticas do trabalho em mutação. In ANTUNES, Ricardo (org.). *Neoliberalismo, trabalho e sindicatos: Reestruturação no Brasil e na Inglaterra*. São Paulo, Boitempo Editorial.
- CASTEL, Robert (1998). *As metamorfoses da questão social: Uma crônica do salário*, Petrópolis, Editora Vozes.
- GORZ, André (1982). *Adeus ao proletariado*. Rio de Janeiro, Forense.
- _____. (1995). Trabalho necessário e racionalidade econômica. *Novos Rumos*, São Paulo, n. 24, ano 10.
- _____. (1998). *Miserias del presente, riqueza de lo posible*. Buenos Aires, Barcelona, México, Paidós.
- HABERMAS, Jürgen (1992). *The theory of communicative action* (The critique of functionalist reason). Vol. I e II, London, Polity Press.
- KURZ, Robert (1993). *O colapso da modernização: Da derrocada do socialismo de caserna à crise da economia mundial*. Rio de Janeiro, Paz e Terra.
- OFFE, Claus (1989). Trabalho: A categoria-chave da sociologia? *Revista Brasileira de Ciências Sociais*. São Paulo, n. 10, junho.
- OLIVEIRA, Francisco de Oliveira (1998). *Os Direitos do antivalor: A economia política da hegemonia imperfeita*. Petrópolis, Editora Vozes.
- _____. (1999). Privatização do público, destituição da fala e anulação da política: O totalitarismo neoliberal. In OLIVEIRA, Francisco de & PAOLI, Maria Célia (Org.). *Os sentidos da democracia: Políticas do dissenso e hegemonia global*. Petrópolis, Vozes; São Paulo, Nedic.
- RITZER, G. (1993). *The macdonaldisation of society: An investigation into the changing character of contemporary social life*. Pine Forge Press.
- SCHAFF, Adam (1990). *A Sociedade Informática*. São Paulo, Brasiliense/Unesp.

ção do trabalhador (e do consumidor), o operário massa e a homogeneização do consumo... nestes e noutros dias, o fordismo está vivo e passa bem no mundo moderno” (apud Beynon, 1997: 14).



ISSN

ariús

Revista de Ciências Humanas

Vol. 13

Número especial temático

“Trabalho e Emprego: Temas Atuais”

janeiro/julho de 2007

UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
CENTRO DE HUMANIDADES
Campus Campina Grande – PB

Av. Aprígio Veloso, 882 – Bodocongó
58.109-970 – Campina Grande – PB
e-mail: arius@ch.ufcg.edu.br





Elísio Estanque
Doutor em Sociologia. Professor da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. Investigador Permanente do Centro de Estudos Sociais.

Recomposições no mundo laboral e desafios para a ação sindical

Resumo

O presente texto centra-se nos processos de recomposição no mundo do trabalho e nas desigualdades sociais, procurando refletir sobre as implicações daí decorrentes para o movimento sindical no atual contexto de globalização económica. O caso português é tomado como o principal contexto sociológico em análise, mas as questões colocadas são sempre perspectivadas no âmbito social mais vasto. Começo discutindo as atuais tendências de mudança no mundo do laboral e sua importância na emergência de novos contornos e novas linhas de fratura na atual estrutura de classes em Portugal e no contexto transnacional. A seguir, indico algumas das múltiplas conexões – entre o mercado e o Estado, a economia e a sociedade, a produção e o consumo, a dimensão objetiva e as representações subjetivas dos atores – que sustentam as transformações em curso, para analisar os seus efeitos na reestruturação das desigualdades sociais, quer no plano das estruturas e segmentações de classe, quer no plano das oportunidades, práticas e atitudes subjetivas dos sujeitos. Por fim, aponto os principais obstáculos com que, na seqüência desses processos de transformação, depara-se hoje o sindicalismo, formulando algumas interrogações e propostas que visam contribuir para a reflexão em torno da renovação sindical e da modernização da economia portuguesa.

Palavras-Chave: Sindicalismo; Mudanças no mundo do trabalho; Representação subjetiva.

Abstract

This paper focuses on the rearrangement processes in the labor world and the social inequalities, considering its implications on union movements in the current economic globalization context. The case in Portugal is regarded as the main sociological context under analysis although there are further questions that have been viewed under a broader social perspective. Firstly, I discuss the current change trends in the labor world and their importance in the search for new contours and new rupture lines in the current class structure in Portugal and in the transnational context. Then, I suggest some multiple connections – between market and the State, economy and society, production and consumption, the objective dimension and the agents' subjective representations – that have supported the changes under way in order to analyze their effects in restructuring social inequalities, considering either structures planning and class segmentation or plan of opportunities, practices and the individual's subjective attitudes. Finally, I point out significant barriers, considering the sequence of the change processes, that have currently impaired trade unionism, and I make some quests and proposals that aim to contribute to reflections on trade union renewal as well as the modernization of the Portuguese economy

Key words: Trade unionism, Changes in the Labor Work, Subjective Representation

Ariús, Campina Grande, Vol. 13, nº 1, jan./jul. 2007

Recomposições do trabalho

Nos últimos anos, várias teses têm surgido a sublinhar a perda de centralidade, ou mesmo, o fim do trabalho, enquanto valor decisivo de estruturação da sociedade. Prestigiados autores sustentam que se assiste a um desencantamento do trabalho e à secundarização da esfera laboral em favor de dimensões alternativas ao exercício da cidadania, como o espaço do associativismo, do voluntariado e do terceiro setor eleitas como esferas primordiais de participação cívica e fatores de coesão ou transformação social (Rifkin, 1997; Méda, 1999; Beck, 2000). É verdade que o trabalho tende a perder significado enquanto símbolo principal daquilo *que somos*, ou seja, como sublinhou Gorz (1999), o trabalho enquanto construção social, entendido como a profissão ou o emprego *que temos*, tende a esbater-se entre as realidades virtuais da economia intangível, tornando-se cada vez mais um bem escasso, fluído e difícil de perpetuar. Contudo, o trabalho, enquanto *criação* ou *obra*, aquilo que cada um faz (*poiesis*), independentemente do seu reconhecimento social, está longe de ter perdido importância. Pois, os atributos que antes conotavam o trabalho com criatividade e autonomia, têm vindo, por assim dizer, a ser expulsos do espaço produtivo, mas isso não corresponde a uma “libertação” do trabalhador e menos ainda se traduz numa expansão da esfera pública. O capital móvel e o poder da economia financeira, operando para além da esfera política, fragmentaram o “trabalho” como forma de disciplinar a rebeldia da classe trabalhadora. Mas ele permanece como a principal via de subsistência, de preservação da auto-estima e de busca de reconhecimento social, num processo em que as novas sujeições e formas de exploração parecem ressuscitar problemas humanos que se julgava ultrapassados (Gorz, 1999).

Os impactos e problemas relacio-

nados com a inovação tecnológica e a chamada sociedade do conhecimento não podem, portanto, deixar de ser vistos no quadro dos processos globais e das novas desigualdades sociais que têm sido geradas. O esgotamento da velha relação salarial fordista, a crise do Estado-providência, o aumento da competitividade a nível global, sobretudo desde meados dos anos 80, desenharam-se sob a emergência de uma nova onda liberal, largamente apoiada na inovação tecnológica e na revolução informática. Estas tendências estão a gerar profundas transformações e novas contradições e desigualdades sociais nas sociedades contemporâneas em todos os domínios, com resultados impressionantes na recomposição e *des-standardização* das formas tradicionais de trabalho (Beck, 1992 e 2000; Ruysseveldt & Visser, 1996; Hyman, 2002). Os contrastes entre pólos de desenvolvimento e zonas de exclusão e de miséria são hoje mais chocantes do que no passado. Longe de ser um processo linear e homogêneo, a globalização é, portanto, polimórfica e contraditória. A recomposição do mercado de trabalho coloca os setores qualificados, que lidam com as novas tecnologias, lado a lado com situações de grande precariedade e até de “neo-escravatura”. As lógicas de “localização” são o outro lado da moeda da “globalização”; as novas formas de exclusão e exploração são o reverso dos novos privilégios e oportunidades.

É prematuro saber se a crise do modelo fordista e a sua incapacidade de responder às novas exigências dos mercados globais dará lugar a um novo modelo produtivo, ou se, pelo contrário, a resposta às novas exigências pode ser dada através da combinação de vários modelos. A emergência de modelos de produção flexíveis funda-se tanto na organização produtiva como nos mercados de consumo, e constitui uma resposta ao declínio da velha lógica de produção em massa destinada a mer-

cados estáveis. No entanto, não se trata de uma simples passagem de uma economia centrada na indústria para uma economia centrada nos serviços, mas, sim, do fim dos fordismos no contexto de uma economia *pós-industrial*, em que a indústria e os serviços convergem cada vez mais em direção a um sistema produtivo complexo, intensivo em tecnologias e recursos humanos, e orientado para a flexibilidade e qualidade, mas, ao mesmo tempo, gerador de novas segmentações e desigualdades.

A fragmentação dos sistemas produtivos tem promovido modelos de organização nos quais, cada vez mais, se justapõem lógicas contrárias: por um lado, o modelo fordista continua a ser um espaço importante em certos setores de atividade, regiões e/ou países, mantendo os seus princípios, devido ao fato de o processo de diversificação dos produtos finais ser acompanhado pela *standardização em larga escala de processos, subconjuntos e/ou componentes* (Kovács & Castillo, 1998); por outro lado, a crescente implantação do modelo *lean production* nas economias mais avançadas, que transporta ainda algumas formas tradicionais de produção herdadas do taylorismo, mas acrescentando-lhe novos elementos, como, por exemplo, a redução de *stocks* e de pessoal, a maior mobilidade e flexibilidade organizacional, as preocupações com a qualidade do produto e a cultura de empresa, o trabalho em equipe, a polivalência, e, por vezes, um efetivo envolvimento dos trabalhadores na gestão. A flexibilidade, a aposta no “emagrecimento”, no *outsourcing*, na deslocalização para a periferia dos setores produtivos mais intensivos em força de trabalho, etc., induzem uma espécie de *taylorismo interiorizado*, que contribui para a degradação das condições de trabalho, com a marginalização dos segmentos da força de trabalho menos qualificados, resultantes de uma lógica de *japonização* que dificilmente é bem su-

cedida nas sociedades ocidentais e na Europa em particular.

Reestruturação das classes e das desigualdades

Esses processos de transformação que vêm ocorrendo no mundo laboral são, como sabemos, fenômenos que não só exprimem as mudanças sociais mais gerais, como participam diretamente na recomposição das desigualdades e respectivas estruturas de classe. Apesar da evidente conexão entre essas duas questões, o certo é que, por um lado, os estudos sobre as questões laborais e do emprego raramente se articulam com o tema das classes e das desigualdades e, por outro lado, os estudos sobre as classes deixaram de fazer parte das preocupações dos sociólogos ou, em geral, são referidos para justificar modelos explicativos com base em tipologias sócio-profissionais.

Não é meu objetivo discutir neste texto as múltiplas determinantes da estrutura das classes sociais nem desenvolver qualquer discussão teórica em torno do próprio conceito de classe, da sua perda de atualidade ou não, das variadas dimensões que o mesmo deve incluir, ou, por exemplo, acerca da importância das vertentes cultural e identitária na sua reestruturação. Menos ainda faria sentido retomar velhas e infinitas discussões a questionar o estruturalismo marxista, a procurar identificar as fronteiras ou a defender a primazia de um qualquer modelo abstrato em relação a outros. É sabido que a classe deixou de ser “o” determinante da ação coletiva, pois a realidade social tornou-se mais complexa e as novas clivagens dinamizadas em torno de fenômenos como a diferença sexual, étnica, racial, religiosa, etc., assumem-se hoje como campos de dinamização da identidade e da luta política que concorrem com a classe, embora geralmen-

te se articulem com ela.

Na linha de trabalhos anteriores sobre estes assuntos, procura-se aqui recuperar duas idéias centrais em volta destas temáticas: a primeira é a de que o trabalho, a esfera produtiva, continua a ser, como referi atrás, um elemento central da análise social quer porque é um fator decisivo de preservação da coesão das sociedades, quer porque permanece o principal campo de organização das desigualdades e das oportunidades dos indivíduos; a segunda é a de que as desigualdades, não só continuam a ter no fator económico a sua pedra de toque incontornável como assentam em estruturas e mecanismos relacionais – fundados em relações de interdependência e discrepâncias de poder – tendentes a assegurar privilégios e a reproduzir múltiplas formas de opressão e exploração.

Como resultado das atuais tendências de globalização económica e de fragmentação dos sistemas de trabalho, podemos hoje invocar novas linhas de recomposição social com forte impacto na reestruturação das classes sociais. Pode dizer-se que essa recomposição tem implicações que incidem simultaneamente em todos os níveis da pirâmide social, ou seja, vai das novas elites profissionais, empresariais e institucionais às camadas mais excluídas e proletarizadas, passando pelos segmentos intermediários das chamadas “novas classes médias”. Vale a pena situar alguns dos principais contornos destas tendências de transformação das estruturas de classe.

Em primeiro lugar, assistimos ao extraordinário aumento das situações de “atipicidade” laboral, em larga medida resultantes da *globalização* económica, tais como o trabalho precário, a desregulamentação dos direitos laborais, o tráfico clandestino de mão-de-obra (migrações ilegais), o trabalho infantil, a pobreza, o desemprego e o subemprego, etc. (Ferreira, 2003)¹, os

quais se situam na estreita interdependência entre trabalho, desemprego, família, comunidades, induzindo lógicas de *localização* não só sobre os setores mais dependentes e explorados da força de trabalho, mas sobre todo um leque de situações sociais, nos quais proliferam a pobreza, a exclusão e a opressão – ou seja, aqueles que sofrem os efeitos dos *globalismos localizados*, segundo a formulação de Santos (1995: 263). São grupos sociais desse tipo que podem conceber-se como integrando as *subclasses locais*. Subclasses, porque, à luz dos indicadores convencionais, não possuem uma posição de classe bem definida, isto é, estão fora ou “abaixo” da classe trabalhadora tradicional. O caso dos trabalhadores migrantes, por exemplo, ilustram bem o efeito perverso da globalização neoliberal e o modo como esta promove novos efeitos “localistas”. Para além das bolsas de pobreza e marginalização que as migrações ilegais ajudam a consolidar, estes setores da força de trabalho transnacional, pode dizer-se, não se globalizaram, antes foram “deslocalizados”, ficando, em geral, mais fixos e territorialmente circunscritos, por vezes, remetidos para uma condição de total dependência e objeto de todo o tipo de pressões.

Em segundo lugar, no topo da pirâmide social, assistimos aos constantes fluxos de diretores das grandes multinacionais, gestores de topo, funcionários das instituições do Estado, quadros altamente qualificados, dirigentes políticos, cientistas de renome, etc., que constituem uma nova elite sócio-profissional e institucional que monopoliza conhecimentos, competências, informação, redes sociais, movendo-se a uma escala planetária. Eles acompanham e se beneficiam da evolução tecnológica como ninguém, viajam em classe executiva, e no mesmo dia mudam de continente e tomam refeições nos melho-

¹ A propósito da desregulamentação e precariedade das relações laborais, veja-se ainda Ruyssveldt e Visser (1996), Beck (2000) e Hyman (2002).

res restaurantes e hotéis, separados por milhares de quilômetros. Apesar da sua diversidade, esses setores têm em comum privilégios de poder e riqueza, e podem, por assim dizer, ser situados “acima” da estrutura de classes no sentido tradicional, formando, portanto, uma *sobreclasse global*², visto que se posicionam acima da velha classe dominante de base nacional.

Os fenômenos que acabo de assinalar acompanham o movimento das estruturas sociais e exprimem a multiplicação das desigualdades através da ampliação das distâncias – sociais e espaciais – com a passagem da escala nacional para a transnacional. Mas, é claro que esse aumento das desigualdades não significa apenas uma mudança de escalas. Significa, sobretudo, um fantástico acentuar dos níveis de complexidade, dada a emergência de novos fatores de instabilidade e novos processos de fragmentação e reconversão das diferentes posições de classe que fazem parte da mudança estrutural do mercado de emprego, do sistema de ensino, das instituições do Estado e da sociedade no seu conjunto. No caso português essa evolução assume contornos particulares.

Assim, no que respeita à estrutura das classes do nosso país, as transformações sociais e laborais, ao longo das últimas três décadas, têm promovido todo um conjunto de alterações muito significativas e que acrescentam novas dificuldades aos velhos modelos de ação sindical. Muitos desses fenômenos são já antigos nas sociedades mais avançadas da Europa, mas só se fizeram sentir no nosso país nas últimas décadas. São alguns deles: 1) novas divisões internas no seio dos assalariados – entre manuais e não manuais, entre tecnocratas e burocratas –, como resultado da evolução tecnológica na

indústria, da profissionalização da gestão, do crescimento do setor público, etc.; 2) aumento dos índices de mobilidade social no quadro da crescente terciarização da sociedade que, por sua vez, deve-se ao conjunto de mudanças estruturais, em larga medida induzidas pela integração na Comunidade Européia, com evidente impacto na estrutura do emprego e nos processos de litoralização e concentração urbana; 3) crescente diferenciação interna da classe média assalariada e novas tensões e clivagens no seu seio, com a emergência de novas profissões – justapondo setores em declínio e setores emergentes –, criando novas lógicas de fechamento e diferentes estilos de vida; 4) aumento dos níveis de sindicalização em alguns segmentos da classe média, o que se liga ao aumento da institucionalização das estruturas sindicais e do neo-corporativismo, e à crescente fragilização do sindicalismo de base operária; 5) novos padrões de formação de classes e crescimento de novas clivagens e polarizações de tipo pós-fordista e pós-industrial, designadamente com o aparecimento de novos segmentos proletarizados no setor dos serviços; e 6) emergência de novas modalidades de ação coletiva e novos movimentos sociais, com significativos impactos nos planos cultural e político, em geral, associados às culturas juvenis e ao “radicalismo de classe média” (Parkin, 1968; Touraine 1969 e 1981; Eder, 1993; Esping-Andersen, 1993; Butler e Savage, 1995; Melucci, 1996).

A classe média e as novas segmentações

Essas tendências de recomposição da estrutura das classes têm assumido em Portugal alguns contornos particulares quer no que respeita às no-

vas linhas de fragmentação classistas quer no plano das atitudes subjetivas e da participação. É importante situar esses aspectos porque eles estão diretamente imbricados com os processos de recomposição do trabalho e com os novos desafios que se colocam ao sindicalismo português.

Nos estudos realizados no Centro de Estudos Sociais sobre as classes sociais na sociedade portuguesa (Estanque & Mendes, 1998) e sobre o que designei como o *efeito classe média* (Estanque, 2003), foi possível mostrar com evidência empírica alguns desses contornos. Por exemplo, a categoria de classe dos “proletários”³ possuía, em meados da década de noventa, um peso percentual de 46,5% da população ativa empregada, sendo que destes, cerca de 24% trabalhavam no setor público. Ora, isto significa, desde logo, que uma parte importante dos assalariados dos serviços – que, em geral, são considerados como integrando a classe média assalariada – posicionam-se aqui num segmento bastante despojado de recursos, a comprovar que a terciarização não significa um simples “engrossar” da classe média, significando, em vez disso, um reforço das camadas proletarizadas, que parecem estar em crescimento também no terciário. As categorias de quadros superiores e chefias, qualificados e semi-qualificados, não ultrapassavam os 5,6% da população empregada, e os restantes segmentos intermediários (com poucas qualificações e autoridade) somavam apenas 11,5%. É certo que os resultados obtidos alguns anos depois com base nos inquéritos do ISSP (*International Social Survey Programme*), a partir de critérios idênticos, revelaram um relativo crescimento das categorias intermediárias com mais qualificações e uma redução da cate-

² Alguns autores, como Leslie Sklair analisam a importância crescente da *Classe Capitalista Transnacional* (Sklair, 2001). Esta conceptualização foi ainda inspirada em autores como P. Evens (1979), Becker e Sklar (1987), Santos (1995: 252-268 e 2001: 31-106), Lash (1999: 19-20).

³ Que inclui não apenas o operariado industrial desqualificado, mas o conjunto de segmentos da força de trabalho mais precarizada, isto é, sem recursos de autoridade nem qualificações significativas. Ver Estanque & Mendes, 1998, p. 72.

goria proletária. Mas, tanto os quadros intermediários com posições de autoridade, como, por exemplo, os supervisores, continuavam a ter um peso muito inferior ao dos outros países usados como termo de comparação⁴.

As classes médias assalariadas e o seu maior ou menor peso relativo na estrutura socioprofissional constituem, sem dúvida, um indicador precioso para medir o nível de modernização ou de desenvolvimento tecnológico de cada sociedade. Como é sabido, as políticas estatais e governativas têm um alcance muito relevante nesse domínio. Basta lembrar que todo o aparelho legislativo e de enquadramento institucional, que o Estado leva a cabo, produz e reproduz múltiplas interdependências entre a ação estatal e a vida econômica mais geral, seja nas economias mais estatizadas seja nas mais liberais, como diversos autores já mostraram. O Estado e o mercado constituem, desde sempre, instâncias de eleição enquanto fatores de racionalidade dos sistemas sociais e, por isso, as principais estruturas das sociedades sofrem permanentemente a influência, direta ou indireta, desses dois pilares fundamentais da regulação social (Offe, 1984 e 1985; Jessop, 1990; Santos, 1990 e 1994).

A interferência da ação estatal, e a sua capacidade de promover a estruturação da atividade produtiva, pode ser direta ou indireta e ocorrer através de uma diversidade de canais, constituindo exemplos disso o investimento em novas tecnologias e em conhecimento científico, a capacidade de promover instituições de regulação dos conflitos laborais ou as políticas educativas. Porém, a própria dinâmica que o Estado imprime, através das políticas sociais, nos mais variados domínios tem repercussões diretas quanto ao

maior ou menor peso da administração pública na oferta de emprego. Tal fato traduz-se diretamente na ampliação das classes médias, visto que tais políticas – seja no campo da saúde, da educação, da segurança social ou na regulamentação laboral – funcionam como mecanismos de produção e reprodução de setores profissionais qualificados, funcionários administrativos, técnicos e especialistas de diversos tipos, ou seja, segmentos que vêm engrossando o leque de categorias constituintes da nova classe média assalariada.

O caso português parece, assim, indicar o importante peso do Estado na estruturação da “classe média”. Do mesmo modo, os efeitos do processo mais geral de recomposição e mudança estrutural vêm redesenhando novas linhas de clivagem e segmentação da classe trabalhadora no seu conjunto. No entanto, como acima foi referido, esse reforço da classe média ocorre mais na aparência do que na realidade, sobretudo se considerarmos que uma parte significativa dos funcionários e empregados do setor terciário (estatal ou não) se aproximam da categoria proletária, pelo menos à luz dos critérios estruturais considerados nos estudos anteriormente mencionados.

Essas tendências na reestruturação das desigualdades são reveladoras não de que a sociedade portuguesa esteja a evoluir paulatinamente de um modelo agro-industrial para uma sociedade de serviços, fundada nos novos recursos tecnológicos e nas novas formas de conhecimento e comunicação, mas antes exprimem a enorme complexidade de uma sociedade em *transição problemática*, atravessada por múltiplas contradições e fortes desigualdades sociais que, por vezes, parece com-

primir para baixo alguns dos setores da força de trabalho que aparentemente já teriam descolado da velha condição empobrecida em que se encontravam. As velhas clivagens mantêm-se, juntando-se-lhes agora as novas.

Às contradições clássicas entre trabalho manual e emprego no terciário, entre trabalhadores e empresários, entre ricos e pobres, excluídos e incluídos, mulheres e homens, etc., somam-se agora as novas desigualdades da era da globalização, entre qualificados e não-qualificados, info-incluídos e info-excluídos, emprego estável e emprego precário, licenciados e não-licenciados, portugueses e imigrantes, trabalhadores legais e ilegais, maioria e minorias étnicas ou sexuais, etc. Paralelamente, a crise social e econômica que temos vivido nos últimos anos, com a deslocalização de empresas, o aumento do desemprego, a fragmentação do trabalho e a multiplicação dos regimes contratuais precários, as alterações na legislação laboral, o aumento da “flexibilidade” etc., são fatores que têm acentuado a precariedade e contribuído para gerar novos setores proletarizados, tanto os associados a velhas profissões do setor industrial como alguns dos que se inserem na chamada classe média (Esping-Anderesen, 1993).

Proletarização e desigualdades no setor industrial

Sendo a sociedade portuguesa, como se sabe, ainda bastante marcada pelo peso do setor industrial, vale a pena referir alguns dos contornos e especificidades de que este se reveste e as assimetrias que aí subsistem quanto à configuração das desigualdades. Ao proceder à comparação entre a estrutura das classes a nível nacional e a

⁴ O *International Social Survey Programme* (ISSP) refere-se aqui a dados de 1999, e integrou o projecto sobre Atitudes Sociais dos Portugueses, conduzido pelo ICS e publicado por M. Villaverde Cabral, Jorge Vala e André Freire (Orgs.) (2003), *Desigualdades Sociais e Percepções da Justiça*. Lisboa: ICS. Os países comparados foram, neste caso, a Suécia, o Canadá e a República Checa. Enquanto no estudo antes mencionado, os dados foram recolhidos em 1995, a partir de uma amostra à população ativa empregada, cujos resultados estão publicados em: Estanque, Elísio e José Manuel Mendes (1998), *Classes e Desigualdades Sociais em Portugal: um estudo comparativo*. Porto: Afrontamento Os países aqui comparados formam a Suécia, os EUA e a Espanha.

região do calçado – a partir de uma pesquisa centrada na zona de S. João da Madeira (Estanque, 2000)⁵ –, foi possível verificar os profundos contrastes sociais entre o país e aquela região. A partir daqui podemos perceber melhor o quadro social em que se encontram os setores mais tradicionais da nossa indústria (como é o caso do calçado).

Na verdade, os resultados obtidos exprimem bem as contradições da indústria portuguesa e as condições de trabalho que nela continuam a vigorar. Desde logo, as posições de classe média – que, como se viu, já eram pouco representativas a nível do país – praticamente desaparecem nessa região. Os setores mais qualificados da força de trabalho oscilam entre os 0,3% e os 0,7%, ou seja, a dita “classe média” praticamente desaparece, enquanto a categoria “proletária” aumenta drasticamente para 60,2%. A força do mercado e a competição individual entre os trabalhadores conjugam-se com uma matriz cultural tradicional, marcada pela escassez econômica e pelas referências simbólicas ao mundo rural. Há uma permanente convulsão no tecido empresarial do setor do calçado, composto, sobretudo, por microempresas, cujos proprietários são quase totalmente antigos operários. Daí resultam elevados fluxos de mobilidade social, lado a lado com altas taxas de reprodução social: por exemplo, em 28% dos empregadores, os seus pais eram também empregadores, mas, em 44% deles, os pais eram proletários; por sua vez, em 70% dos proletários, os seus pais também o eram, mas 22% eram oriundos de pais proprietários. O mais importante a reter é que, considerando globalmente a estrutura classista das duas gerações comparadas, verifica-se que a lógica das desigualdades permaneceu praticamente inalterada. Por outro lado,

não deixa de ser curioso que no plano das atitudes subjetivas, muitos trabalhadores dessa região, incluindo uma parte dos “proletários” – e mesmo sabendo que a maioria dos operários industriais auferem rendimentos ao nível do salário mínimo – considerem-se membros da “classe média” e tendam a manifestar opiniões sobre a sociedade e as relações de trabalho, muitas vezes, coincidentes com a ideologia patronal.

A principal conclusão a respeito disso é a seguinte: as assimetrias e desigualdades sociais existentes no nosso país, além de assentarem em enormes discrepâncias de oportunidades e padrões de bem-estar material, promovem modelos de representação subjetiva, expectativas de vida e relações de trabalho que evidenciam bem o poder das opressões instaladas sobre os segmentos mais dependentes e precários da força de trabalho. Paradoxalmente, são as situações nas quais os mecanismos de exploração são mais notórios, onde os contrastes entre riqueza e pobreza são mais flagrantes, que mais parecem contribuir para a produção de “mecanismos de consentimento” (Burawoy, 1979 e 1985), sem dúvida, fundados em poderosos sistemas de controle e micro-ideologias de cariz feudal, tendentes a legitimar as desigualdades e o *status quo* existentes. O problema é que quando essa lógica é encoberta por um discurso patronal e institucional que apenas sublinha os resultados positivos de crescimento econômico, quando se enaltece a capacidade competitiva de setores industriais como o do calçado, escondendo as situações de hiperexploração e de dependência absoluta dos trabalhadores perante o poder autoritário dos patrões, está-se a promover não um padrão de desenvolvimento próprio das democracias avançadas, não a competitividade baseada na inovação tecno-

lógica, mas, sim, um modelo produtivo onde predominam o *taylorismo* anacrônico e as formas mais retrógradas de despotismo.

Percepção subjetiva dos conflitos

Outro campo particularmente importante para discutir é a questão da percepção dos conflitos de interesses existentes na sociedade. No estudo anteriormente mencionado (Estanque, 2003), a sociedade portuguesa aparece como aquela em que está mais enraizada a idéia de que existem interesses conflituais muito significativos entre todas as polarizações consideradas. Significará isto que os portugueses possuem uma consciência mais nítida de que a sociedade é atravessada por fortes antagonismos? Esta tendência parece conjugar-se com a idéia já assinalada noutros estudos que aponta a *distância ao poder* como um dos traços mais evidentes na sociedade portuguesa (Hofstede, 1980; Cabral, 1991; Estanque, 1993 e 2000), ou seja, os portugueses tendem a incorporar elevados níveis de tolerância perante as discrepâncias de poder e de *status*. A percepção da existência de antagonismos que atravessam a sociedade não significa, portanto, uma intolerância face aos mesmos, mas talvez a idéia de que existem condições bem delimitadas de oportunidade e de privilégio (simbólicas e materiais). As desigualdades objetivas parecem ampliar-se no plano subjetivo, espelhando níveis significativos de privação relativa entre os portugueses.

Se atentarmos na clivagem entre a classe trabalhadora e a classe média, por exemplo, verifica-se que, em Portugal, 63,2% dos inquiridos a consideram muito importante, já que se referem a existência de conflitos de interesse “fortes” ou “muito fortes” entre aqueles dois segmentos sociais (Estanque, 2003: 94). Não só os padrões

⁵ Que, neste caso, baseou-se numa amostra da população ativa aplicada nos conselhos de S. João da Madeira, Oliveira de Azeméis e Vila da Feira. (Ver Estanque, 2000: capítulo 5).

de vida de cada uma dessas categorias (classe trabalhadora e classe média) são vistos enquanto divergentes, como, além disso, faz supor que há uma luta simbólica pela demarcação de campos entre ambas. Isto diz-nos alguma coisa acerca do que designei como um *efeito de classe média* enquanto referente simbólico e social no imaginário dos portugueses. Trata-se de um efeito de “atração” que exprime o fato de a identificação subjetiva com a “classe média” tender a ampliar-se para lá dos limites (objetivos) dessa camada. No caso português, cerca de 37% dos “proletários” autoposicionam-se como membros da “classe média” (agregando as subcategorias média-baixa, média e média-alta) e o mesmo acontece com 52% dos empregadores (Estanque, 2003: 100). É justamente esse efeito atrativo que coloca a noção de classe média como um importante referente nas representações dos portugueses. Isto pode ajudar-nos a interpretar a percepção dos interesses entre classe trabalhadora e classe média como conflituais. Parece haver, no plano subjetivo, uma luta simbólica que ocorre em dois sentidos: na perspectiva dos que já se consideram inseridos na classe média, e que desta forma estariam a mostrar a sua diferença de estatuto; e na perspectiva dos que se identificam com a classe trabalhadora, deixando antever, neste caso, as dificuldades em alcançarem uma posição de classe média⁶.

O conflito entre diretores e trabalhadores é aquele que recolhe maior volume de respostas a assinalá-lo como relevante (87,8%). Isto comprova, desde logo, a centralidade das relações de trabalho enquanto campo de estruturação das desigualdades, quer em termos objetivos, quer no plano subjetivo. A rápida reestruturação que o tecido produtivo tem sofrido em Portugal, aliada à presença de experiên-

cias marcantes de luta sindical num passado histórico recente, faz com que, hoje, apesar da crescente fragilização do sindicalismo, as representações subjetivas denotem fortes clivagens sociais estruturadas em torno das condições de trabalho, apesar das atuais tendências de precarização inibirem a expressão aberta dos conflitos laborais.

Precariedade, exploração e aceitação

A elevada margem de tolerância, que os subordinados admitem relativamente ao exercício da autoridade por parte dos seus superiores hierárquicos, facilita todo o tipo de abusos. Por um lado, quem ocupa posições de destaque e lugares de chefia exige uma dedicação sem limites por parte dos subordinados. Por outro lado, os próprios subordinados, ou por falta de alternativas ou porque esperam daí retirar algum retorno, não raro deixam-se enredar numa lógica de resignação, alimentada por sentimentos de lealdade incondicionais, amplificando, assim, os recursos de autoridade dos seus superiores. Daí que, quando esses laços de afinidade e dependência se quebram e a parte mais fraca começa a invocar direitos, assista-se, muitas vezes, a reações violentas, pessoais ou institucionais, mais abertas ou mais sutis, dando lugar aos chamados fenômenos de violência psicológica e de assédio moral no trabalho, quando não de violência física (como testemunham os vários processos judiciais que têm decorrido nos tribunais).

As divisões existentes na sociedade portuguesa e no mundo laboral são expressão das barreiras sociais instaladas. Todavia, convém não esquecer que a precariedade é, ao mesmo tempo, uma realidade objetiva e um sentimento subjetivo. Do ponto de vista

patronal, ela é deliberadamente confundida com “flexibilidade” – porque esta significa, na prática concreta das empresas, um reforço das condições de exercício do poder sobre o trabalhador, que o obriga a aceitar tudo. Ou seja, a aceitar, sem protesto, as ordens da hierarquia, mesmo quando lhe são atribuídas tarefas para as quais não se sente preparado ou que agridem as suas qualificações e estatuto. Mas a precariedade, sendo igualmente uma vivência subjetiva, traduz-se na impotência e no medo. E a incorporação do medo, por sua vez, dá lugar à aceitação ou resignação, isto é, à auto-negação da luta pelos direitos.

No atual panorama e, sobretudo, quando a relação salarial é precária, o trabalhador sabe que pode, a qualquer momento, ser descartado. Daí, o retraimento, os mecanismos subjetivos de fuga, de evasão mental, o medo de retaliações, etc., que, apesar de alimentarem, em geral, um forte sentimento de contrariedade no trabalho, traduzem-se na recusa em participar, no ativismo sindical ou noutras formas de ação coletiva. Contudo, importa, apesar disso, recordar que estas culturas de ressentimento escondem no quotidiano fabril uma multiplicidade de formas tácitas de resistência e subversão perante os mecanismos disciplinares, sob a forma de jogos de poder quase invisíveis, mas de grande relevância sociológica, conforme mostrei através da observação participante realizada numa fábrica de calçado (Estanque, 2000).

Efetivamente, apesar de contidas sob lógicas subjetivas de elevada tolerância, as relações laborais, nesses ambientes, podem reverter-se numa conflitualidade desregulada, de conseqüências imprevisíveis, em particular, se as condições de vida se agravarem bruscamente para além das margens de “privação relativa” toleráveis. E convém lembrar

⁶ Uma interpretação que se inspira na concepção de Frank Parkin, em que o autor se refere aos conceitos de *estratégias de exclusão* e *estratégias de usurpação* (Parkin, 1979).

que as margens de tolerância são menores em situações nas quais a intervenção estatal é maior e a relação salarial mais estável. Se, em alguns setores, o princípio da regulação obedece a fundamentos sócio-culturais e à não aplicação do quadro legal, pode esperar-se que uma reconstrução das relações laborais assente, exclusivamente, no princípio do mercado venha a legalizar o dualismo inclusão/exclusão, induzindo situações de *desregulação de fato* (Ferreira, 2003: 130). Segundo um estudo recente, Portugal é um dos países (ao lado do Brasil)⁷ onde estão mais presentes idéias como a de que “é preciso ser corrupto para se ter êxito na vida” (40,7% de concordância), ou a de que “as desigualdades existem porque beneficiam os ricos e poderosos” (80%), ou ainda a de que “as desigualdades continuam porque as pessoas não se unem para lutar contra elas” (69,6%) (Cabral, 2003). Estas indicações evidenciam bem a presença dos sentimentos de impotência e ressentimento associados ao acentuar da precariedade.

Importa, porém, não esquecer que as atitudes subjetivas têm o seu principal fundamento na realidade concreta. De fato, o aumento da precarização e flexibilização das relações laborais, com os contratos a prazo, a subcontratação, o trabalho no domicílio, a expansão das redes clandestinas de mobilidade internacional de força de trabalho e todo um conjunto de formas atípicas de trabalho, está a contribuir para acentuar novas formas de poder discricionário, novos despotismos, exclusões e formas de opressão no emprego. Os regimes de fábrica vigentes, na maioria das nossas empresas industriais, são apenas a ponta do *iceberg*, pois o autoritarismo e as formas de violência no trabalho encontram-se em praticamente todos os setores do emprego. E a globalização neoliberal tem contribuído para acentuar os seus contornos per-

versos e os seus efeitos corrosivos sobre as condições de trabalho e a dignidade humana.

Desafios para o sindicalismo

Em face do exposto, pretende-se, neste último tópico, mostrar algumas das implicações desses processos de transformação social – no mundo do trabalho, na reestruturação das desigualdades de classe e no plano das atitudes subjetivas – sobre a ação coletiva e a atividade sindical.

Como é sabido, o movimento sindical tende a deixar de ser predominantemente de base operária, à medida que as sociedades se terciarizam, e esta é uma tendência que se verifica também em Portugal. Mas, importa ter presente o papel histórico do movimento operário, visto que foi ele que, pelo menos até aos anos sessenta – e, no caso português, até um período mais recente –, alimentou as bases sociais do sindicalismo. Vale salientar que são essa referência e essa memória que continuam a marcar o discurso e as propostas de ação de uma larga corrente do sindicalismo português. Podemos dizer que essa concepção continua a apoiar-se numa visão do mundo laboral fixada nas velhas contradições de classe, herdada do marxismo estruturalista que hegemonizou o discurso público em Portugal no pós-25 de Abril de 1974.

Todavia, é hoje, quase unanimemente, reconhecido que essa visão deixou de adequar-se à realidade do mundo laboral. Ou seja, muito embora as classes sociais estruturadas a partir da esfera produtiva continuem a fornecer a principal base das desigualdades, o certo é que, como quase todos os estudos comprovam (Wright, 1985 e 1997; Pakulsky & Waters, 1996; Estanque & Mendes, 1998), a classe deixou, há muito, de ser o determinante principal do conflito po-

lítico. Num quadro de crescente globalização e individualização das relações sociais, as clivagens de classe produzem simultaneamente antagonismos de interesses e *relações de consentimento* a partir da produção, sejam elas fundadas em regimes de tipo hegemônico ou de tipo despótico (Burawoy, 1985). Se, até aos anos sessenta, a luta de classes, conduzida pelo movimento operário nos países industrializados, teve um amplo significado social e político foi porque havia condições para construir culturas operárias fortes, sob a forma de comunidades de resistência ou emancipatórias, as quais, entretanto, esbateram-se ou extinguiram-se por completo. O tradicional sistema de produção taylorista e o modelo de regulação fordista começaram a cindir-se e a fragmentar-se, fazendo emergir formas de trabalho mais desreguladas e inseridas num quadro social mais marcado pela terciarização do emprego e pela expansão dos consumos de massa.

Evidentemente que, a par da perda de vitalidade deste modelo de ação sindical, centrado na mobilização operária – e, sobretudo, à medida que se assiste ao crescimento do setor terciário – cresceu também a sindicalização dos trabalhadores dos serviços administrativos e do funcionalismo público, bem como a presença dos sindicatos nos mecanismos de concertação. Isto fez com que, nuns casos de forma mais aberta noutros apenas implicitamente, as estruturas sindicais passassem a integrar cada vez mais as instâncias de regulação institucional, negociando com o Estado e os restantes parceiros sociais a definição das políticas laborais e sociais. Essas circunstâncias conferiram ao movimento sindical um novo papel no desenhar das grandes reformas sociais, reforçando o seu protagonismo institucional, mas, ao mesmo tempo, retirando-lhe parte da sua capacidade de mobilização. A este propósito, poder-se-á dizer

⁷ Os outros países incluídos na análise de M. Villaverde Cabral são o Canadá, a Espanha, a República Checa e a Suécia (Cabral, 2003).

que, ao longo das últimas décadas, as conquistas dos trabalhadores e do movimento sindical tradicional cederam, na prática, às pressões da lógica cooptativa, integrando-se na própria dinâmica do sistema, ou seja, deixando-se absorver pela lógica de regulação (Santos, 1994). Não só o capitalismo conseguiu, em parte, “canibalizar” as lutas da classe trabalhadora, como as estruturas dirigentes dos principais sindicatos se tornaram, em certa medida, instrumentos da ação reguladora do Estado.

Convém, no entanto, não esquecer que, lado a lado, com as tendências de desacreditação do “velho” sindicalismo de base operária e nacional, diversos sinais de renovação – sobretudo, no plano das idéias e do debate político – têm vindo a surgir, tanto no campo acadêmico como no domínio sindical, apontando para a emergência de um “novo” movimento social sindical de âmbito global ou internacional (Moody, 1997; Bezuidenhout, 1999; Ashwin, 2000; Estanque, 2004). É de crer que esse processo de revitalização será cada vez mais visível no futuro próximo, já que o movimento sindical se mostra hoje mais aberto e reconhece explicitamente a necessidade de renovar os seus métodos e estratégias de atuação perante a força crescente do capitalismo global.

Assim, a maleabilidade e fluidez das linhas de clivagem das desigualdades sociais, a par do acentuar das formas de fragmentação do trabalho e da precariedade do emprego, estão a pulverizar o tradicional centro do conflito social – a esfera produtiva – desdobrando-o em múltiplas formas de ação coletiva, que cada vez mais se afastam e se deslocam: da fábrica para a comunidade; do trabalho para o lazer; da produção para o consumo; do espaço nacional ou setorial para o transnacional. Certamente que a centralidade do trabalho permanece, mas o sindicalismo só pode ganhar expressão no terreno da luta coletiva se dei-

xe de estar confinado à esfera produtiva e for capaz de estabelecer novas alianças e modos de intervenção em rede.

No que respeita aos objetivos da ação sindical, os dirigentes mais esclarecidos começam a ser capazes de se questionar face aos novos desafios, e de recentrar a atenção dos sindicatos, passando de uma orientação estreitamente reivindicativa para uma orientação mais voltada para as questões do desenvolvimento. Perante um mundo social feito de crescente complexidade, e quando os caminhos do futuro são tão incertos, não adianta repousar sobre os velhos dogmas e certezas ortodoxas. Expor a dúvida e formular novas questões, fundadas na nova realidade, é certamente a atitude adequada, como de resto procuram fazer também os cientistas sociais empenhados na intervenção social.

Continuar a apostar no velho sindicalismo de classe, ou procurar estender a ação coletiva para um sindicalismo de movimentos, aliando-se aos novos movimentos sociais? Continuar a centrar a mobilização nos planos setorial e nacional, ou promover cada vez mais a intervenção com base nas redes de solidariedade transnacionais? Trabalhar em conjunto e promover a eleição democrática das comissões de trabalhadores, ou apenas trabalhar com elas quando se tornam instrumento do sindicato? Continuar a acreditar num modelo futuro de sociedade que se conquista sobre os despojos do atual sistema, ou trabalhar dentro deste sistema para criar espaços alternativos de organização e emancipação social? Como renovar as lideranças sindicais promovendo a defesa da democracia interna e os sindicalistas mais jovens, com base no critério do mérito e da crítica construtiva? Como fazer representar e promover o acesso das mulheres às posições dirigentes, já que estamos num dos países mais feminizados da Europa na área laboral? Privilegiar a resistência entre as coletividades de

trabalhadores ou abrir a intervenção e o discurso num sentido propositivo e pró-ativo? Apostar nos setores mais estáveis e com mais poder reivindicativo, ou estender e intensificar a intervenção junto dos segmentos laborais mais precários e mais difíceis de mobilizar? Como combinar negociação com luta organizada? Como combinar a ação de denúncia junto dos trabalhadores com os meios institucionais de atuação, quer a nível do quadro legal e dos tribunais quer das instâncias da inspeção do trabalho? Como intervir junto de setores particularmente precários como os imigrantes, por exemplo? Continuar a impor a hegemonia sindical junto dos movimentos e associações cívicas ou agir por métodos persuasivos e fazendo concessões quando é preciso? Como combinar as lutas económicas e laborais com as lutas pelo reconhecimento promovidas a partir da esfera da comunidade? Essas são algumas das interrogações que, em face do atual panorama social e laboral português, deveriam ser seriamente discutidas pelos nossos dirigentes sindicais.

No plano do desenvolvimento social e da renovação do tecido laboral português, é fundamental exigir – designadamente aos decisores políticos, às instituições estatais e às associações e confederações patronais – e criar condições para negociar um plano de inovação tecnológica que passe pelo envolvimento das estruturas sindicais e seja capaz de relançar a capacidade competitiva das empresas e da economia. Creio que um tal plano só poderá ser alcançado se souber apoiar-se num conjunto de articulações entre objetivos que, muitas vezes, são apresentados como contraditórios, mas que, a meu ver, podem e devem conjugar-se.

Enumeram-se, a título de exemplo, a procura de compatibilização entre os seguintes objetivos: 1) os programas de inovação tecnológica e os objetivos sociais das empresas; 2) a competitividade e a aposta na formação das pessoas,

quer no âmbito do ensino profissionalizante quer da formação contínua dos trabalhadores e quadros, tanto no plano técnico como nos recursos humanos e modelos de gestão; 3) a procura da eficácia e a motivação dos trabalhadores com base na delegação de responsabilidades, no reconhecimento do mérito e no trabalho em equipe; 4) a atividade das universidades, laboratórios ou instituições de investigação científica e os programas de inovação tecnológica e modernização industrial desenvolvidos nas empresas ou coordenados pelas associações empresariais; 5) a busca da excelência e do respeito pelos direitos e liberdades sindicais dos trabalhadores, criando verdadeiras culturas de negociação do conflito ao nível das empresas; 6) os objetivos de flexibilização e a defesa da cidadania laboral, em especial através dos incentivos fiscais às boas práticas de gestão e inovação. Enfim, numa palavra, trata-se apenas de aliar os objetivos de crescimento económico ao desenvolvimento sustentável e à defesa da coesão social.

Nem as interrogações anteriores nem os objetivos que acabo de enunciar pretendem, evidentemente, servir de guia ou esboçar qualquer programa de ação sindical e política, o qual terá de ser concebido pelos respectivos atores e responsáveis. Constituem, apenas, propostas de reflexão que se afiguram como pertinentes no quadro laboral e social abordado ao longo destas páginas. O mundo do trabalho e a sociedade portuguesa encontram-se em grande convulsão e enfrentam hoje dificuldades, por todos reconhecidas, que derivam largamente das recomposições e mudanças dinamizadas pela economia global em que vivemos e pelas pressões sociais e institucionais de âmbito transnacional. Nessa medida, a análise que procurei traçar no presente texto destina-se, acima de tudo, a ser um contributo para compreendermos a enorme complexidade e os inúmeros contrastes sociais que

atravessam atualmente a sociedade portuguesa.

A realidade das relações laborais tem-se alterado de tal forma que, muitas vezes, deparamo-nos com os efeitos mais visíveis dessa mudança sem conseguir perceber a natureza estrutural e sociológica que está na sua gênese. Não raramente os agentes económicos e os atores sindicais encaram o presente sob o ponto de vista dos objetivos imediatos e com base em perspectivas fundadas em paradigmas desajustados da realidade social concreta. É, por isso, fundamental sublinhar que tanto os problemas económicos como os desafios do mundo sindical só podem encontrar respostas bem sucedidas se forem encarados à luz da dimensão social mais profunda em que repousam. E, para além do crescimento, a economia só pode, na verdade, trazer desenvolvimento se os seus dividendos forem apoiados por políticas distributivas cujos objetivos se baseiem na busca do bem-estar geral e na redução das desigualdades e injustiças sociais.

Referências bibliográficas

- ASHWIN, Sarah (2000). International labour solidarity after the cold war. In: ROBIN Cohen & SHIRIN, Rai (Ed.). *Global social movements*. London: Athlone, p. 101-116.
- BECK, Ulrich (1992). *Risk society*. Londres: Sage.
- _____. (2000). *Un nuevo mundo feliz: La precaridad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Paidós.
- BECK, David & SKLAR, Richard (1987). Why postimperialism? In BECKER, David et al. *Post-Imperialism*. Boulder: Lynne Rienner Publishers, p. 1-18.
- BEZUIDENHOUT, Andries (1999). *Towards global social movement unionism? Trade union responses to globalization in South Africa*. Geneva: International Labour Organisation.
- BURAWOY, Michael (1979). *Manufacturing consent*. Chicago: The University of Chicago Press.
- _____. (1985). *The politics of production*. Londres: Verso.
- BUTLER, Tim & SAVAGE, Mike (Ed.) (1995). *Social change and the middle classes*. Londres: UCL Press.
- CABRAL, Manuel V. (2003). Percepções e avaliações das desigualdades sociais e económicas em perspectiva comparada: Portugal, Brasil e outros países. In: CABRAL, M. V.; VALA, J. & FREIRE, A. (Org.). *Desigualdades sociais e percepções da justiça*. Lisboa: ICS.
- _____. (1991). A teoria das oligarquias partidárias revisitada, *Revista Finisterra*, Lisboa, nº 8, pp. 81-92.
- CASTEL, Robert (1998). *As metamorfoses da questão social*. Petrópolis: Editora Vozes.
- EDER, Klaus (1993). *The new politics of class: Social movements and cultural dynamics in advanced societies*. Londres: Sage.
- ESPING-ANDERSEN, Gøsta (1993). *Changing classes: Stratification and mobility in post-industrial societies*. Londres: Sage/ISA.
- ESTANQUE, Elísio (1993). Poder, trabalho e cultura local na indústria do calçado. In: SANTOS, Boaventura de Sousa (Org.), *Portugal: Um retrato singular*. Porto: Afrontamento.
- _____. (2000). *Entre a fábrica e a comunidade*. Porto: Afrontamento.
- _____. (2003). O efeito classe média: Desigualdades e oportunidades no limiar do século XXI. In: CABRAL, Manuel Villaverde (Org.). *Percepções e avaliações das desigualdades e da justiça em Portugal numa perspectiva comparada*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- _____. (2004). A reinvenção do sindicalismo e os novos desafios emancipatórios: Do despotismo local à mobilização global. In: SANTOS, Boaventura de Sousa (Org.), *Trabalhar o mundo: os caminhos do novo internacionalismo operário*. Porto: Afrontamento (Coleção Reinventar a emancipação social: para novos manifestos, Vol. 5).
- ESTANQUE, Elísio & MENDES, José Manuel (1998). *Classes e desigualdades soci-*

- ais em Portugal: Um estudo comparativo.* Porto: Afrontamento.
- EVENS, Peter (1979). *Dependent development: The alliance of multinational, state and local capital in Brazil.* Princeton: Princeton University.
- FERREIRA, António Casimiro (2003). *Trabalho procura justiça: As formas de resolução dos conflitos de trabalho na sociedade portuguesa.* Tese (Doutorado em Sociologia), Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, Coimbra.
- GORZ, André (1999). *Reclaiming work: Beyond the wage-based society.* Cambridge: Polity Press.
- HOFSTEDE, Geert (1980). *Culture's consequences: International differences in work related values.* Londres: Sage.
- HYMAN, Richard (2002). Europeização ou erosão das relações laborais? *Revista Crítica de Ciências Sociais*, Coimbra, n. 62. p. 7-32.
- JESSOP, Bob (1990). *State theory: Putting capitalist state in its place.* Cambridge: Polity Press.
- KOVÁCS, Ilona & Castillo, Juan José (1998). *Novos modelos de produção, trabalho e pessoas.* Oeiras: Celta.
- LASH, Scott (1999). Crítica da informação, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, Coimbra, n. 54, p. 13-30.
- MÉDA, Dominique (1999). *O trabalho: Um valor em vias de extinção.* Lisboa: Fim de Século.
- MELUCCI, Alberto (1996). *Challenging codes: collective action in the information age.* Cambridge: Cambridge University Press.
- MOODY, Kim (1997). *Workers in a lean world: Unions in the international economy.* London: Verso.
- OFFE, Claus (1984). *Contradictions of the Welfare State.* Cambridge: MIT Press.
- _____. (1985). *Disorganized capitalism.* Oxford: Polity Press.
- PAKULSKY, Jan & WATERS, Malcolm (1996). *The death of class.* London: Sage.
- PARKIN, Frank (1968). *Middle class radicalism.* Manchester: Manchester University Press.
- _____. (1979). *Marxism and class theory: A bourgeois critique.* London: Tavistock.
- RIFKIN, Jeremy (1997). *La fin du travail.* Paris: La Découverte.
- RUYSEVELDT, Joris & VISSER, Jelle (1996). *Industrial relations in Europe.* London: Sage.
- SANTOS, Boaventura de Sousa (1990). *O Estado e a sociedade em Portugal (1974-1988).* Porto: Edições Afrontamento.
- _____. (1994). *Pela mão de alice: O social e o político na pós-modernidade.* Porto: Afrontamento.
- _____. (2001). Os processos da globalização. In: SANTOS, B. S. (org.), *Globalização: Fatalidade ou utopia?* Porto: Afrontamento, p. 31-106.
- SKLAIR, Leslie (2001). *The transnational capitalist class.* Oxford/Malden, MA: Blackwell.
- TOURAINÉ, Alain (1969). *La société post-industrielle.* Paris: Editions Denoël.
- _____. (1981). *The voice and the eye: An analysis of social movements.* Cambridge: Cambridge University Press.
- WATERMAN, Peter (2002). O internacionalismo sindical na era de Seattle, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, Coimbra, n. 62, p. 33-68.
- WRIGHT, Erik Olin (1985). *Classes.* Londres: Verso.
- _____. (1997). *Class counts.* Cambridge: Cambridge University Press.



Hermes Augusto Costa
Doutor em Sociologia. Professor da Faculdade de
Economia da Universidade de Coimbra. Investiga-
dor Permanente do Centro de Estudos Sociais. E-
mail: hermes@fe.uc.pt.

A política internacional das organizações sindicais nacionais: potencialidades e desafios¹

Resumo:

Este texto reserva uma atenção especial ao papel que as organizações sindicais nacionais atribuem à sua política de relações internacionais. Na primeira parte, são realçadas as potencialidades dessa política. Na segunda parte, são propostos 3 grandes desafios decorrentes dessa política: a definição de vínculos orgânicos ao sindicalismo transnacional; as experiências de participação laboral e de diálogo social transnacional no quadro das empresas multinacionais; e a construção de um sindicalismo de movimento social transnacional.

Palavras-chave: política sindical internacional, potencialidades, desafios

Abstract:

This article is focused on the role attributed by national trade union organizations to their international relations policy. The first part makes reference to the main potentialities of that policy. The second part proposes three major challenges associated to the trade union international relations policy: the organic integration within transnational trade unionism; the forms of labour participation and social dialogue within multinational companies; and the contributions for a transnational social movement unionism.

Key-words: International trade union policy; potentialities; challenges

¹ Esta reflexão enquadra-se na tese de doutoramento do autor, concluída, em Janeiro de 2005, na Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. A tese em causa versa sobre a transnacionalização dos discursos e das práticas transnacionais das principais confederações sindicais de Portugal e do Brasil, respectivamente, a Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP) e a Central Única dos Trabalhadores (CUT).

Tal como as políticas de organização, formação, ação reivindicativa, sindicalização, relações de gênero, etc., a Política de Relações Internacionais (PRI), ocupa, por direito próprio, um lugar (mesmo que reduzido) na estratégia de cada organização sindical nacional. De resto, é com base nessa política que é possível apontar os rumos da transnacionalização do sindicalismo e alinhar possibilidades concretas para a sua renovação a uma escala mais ampla. O meu propósito, neste texto, é, por um lado, enunciar algumas das potencialidades inerentes à formulação de uma PRI e, por outro lado, identificar três grandes desafios que, a meu ver, estão associados a ela: a definição de estratégias de inserção orgânica no sindicalismo transnacional (regional ou mundial); as experiências de participação laboral e de diálogo social no quadro das empresas multinacionais; e a construção de um “sindicalismo de movimento social transnacional”, isto é, de um sindicalismo aberto à cooperação com outras organizações da sociedade civil.

1. Do desafio das potencialidades...

O desafio da edificação de uma PRI é tanto maior quanto se sabe que as organizações sindicais nacionais estão, sobretudo, vocacionadas para a intervenção no plano nacional, desde logo, por estarem vinculadas às realidades específicas dos seus próprios países. Se é certo que as opções globais subjacentes a uma PRI refletem, muitas vezes, anseios sindicais longínquos, embora ainda por concretizar de forma regular – como a solidariedade operária internacional ou a luta pela paz e pelos direitos humanos –, a verdade é que é, nas raízes nacionais, que radicam as origens do sindicalismo. Com efeito, não se pode esquecer que a determinação de salários, de regimes jurídicos ou de condições de trabalho é

feita, primeiro que tudo, à escala nacional (Ruzza, 1996: 126; Costa, 2002: 21). A PRI pode também ser concebida, afinal, como uma política que reafirma no plano transnacional um conjunto de princípios e orientações programáticos defendidos no plano nacional. Ao refletir o pensamento estratégico de uma organização sindical, a PRI acaba por ser também a expressão da sua ideologia, que se manifesta em distintas políticas (emprego, sindicalização, ação reivindicativa e negociação, organização sindical, formação, igualdade de oportunidades, juventude, etc.), as quais se encontram, também, cada vez mais articuladas entre si.

E, no entanto, apesar da preponderância das raízes nacionais, as organizações sindicais nacionais têm, ao seu dispor, um conjunto de modalidades de organização da sua ação no plano transnacional: as campanhas de solidariedade sindical entre centrais sindicais e sindicatos de diferentes países; o intercâmbio de informações e partilha de experiências entre organizações sindicais de diferentes países; a celebração de negociações coletivas (Acordos-Quadro Globais) entre multinacionais e organizações sindicais setoriais internacionais (Federações Sindicais Globais, FSGs), visando, por exemplo, criar códigos de conduta destinados a respeitar os direitos laborais básicos; a defesa da paz e a luta contra a exclusão social, as formas de racismo e xenofobia; o combate às multinacionais; o combate à dívida externa dos países do Terceiro Mundo; a organização de greves, formas de protesto público ou redes internacionais de sindicatos pela defesa dos direitos laborais; a fusão de sindicatos como forma de tornar mais coesa a capacidade de organização operária internacional; a participação em ações e projetos conjuntos com outras organizações não sindicais da sociedade, etc.

Essa variedade de formas organizacionais transnacionais potencia, pois,

a importância da PRI. Essa importância faz hoje tanto mais sentido quanto se sabe que as políticas internacionais das organizações sindicais nacionais têm sido escassamente estudadas. Como salienta Boito Jr. (1999: 215), reportando-se à realidade brasileira, mas expressando, a meu ver, uma idéia perfeitamente generalizável a outros contextos, as relações internacionais constituem um importante tema de análise “a espera de pesquisadores”.

Mas enquanto política, a PRI é, igualmente, estimulada por muitos dos efeitos desestruturadores que, nas últimas décadas, abateram-se sobre o trabalho e o sindicalismo e que têm tido epicentro na globalização da economia (Hoffman, 2000: 628; Hyman, 2002: 20-21). Por outro lado, a necessidade de estimular a PRI resultou também da eclosão de outros acontecimentos e fatores situados fora da esfera estritamente sindical: a emergência dos blocos econômicos regionais, as transformações operadas nos países socialistas de Leste ou os movimentos de libertação nacional (Groux, 1990: 359), foram, ao longo das últimas décadas, fatores que condicionaram a PRI de organizações sindicais e que se traduziram em processos de recomposição transnacional do sindicalismo (Maie-llo, 1990: 420; CUT, 2001: 19; 2002: 1). Além disso, a posição internacional ocupada no sistema político internacional pelo país a que pertencem as organizações sindicais, os apoios governamentais à ação sindical internacional (Sagnes, 1994: 509), as relações e influências patronais, partidárias ou mesmo religiosas sobre a atividade sindical (Stavis, 2002: 132), acabaram por influenciar também a PRI de muitas organizações sindicais nacionais.

Independentemente da conjugação de fatores, elenco de etapas, definição de objetivos de uma PRI, bem como da lista de destinos e atores sindicais com quem promover alianças, ou ainda, da articulação entre a PRI e outras políticas de intervenção das

centrais sindicais nacionais, vai parecendo claro que é, na transnacionalização das suas políticas, que os sindicatos poderão encontrar respostas que os ajudem a “compensar” os problemas com que se confrontam nas realidades nacionais. No início dos anos 70 do século XX, já Charles Levinson apontava nesse sentido, ao defender que o “desenvolvimento de uma verdadeira força internacional” constituía uma importante condição para a “sobrevivência nacional dos sindicatos” (Levinson, 1972: 141). Três décadas depois, e tendo por referência a realidade sindical europeia, Reiner Hoffmann (2000: 627; 653) defende que a europeização das relações laborais só será bem sucedida se os sindicatos nacionais forem capazes de europeizar as suas políticas. A europeização das relações laborais é um elemento chave na modernização do sindicalismo. Segundo o autor, a europeização não pressupõe, necessariamente, uma forte harmonização das relações laborais, até porque não se pode esperar que os sistemas nacionais de relações laborais percam a sua expressão. O cerne da questão reside, sim, na capacidade em construir um sistema europeu de representação e atividade sindical que sirva, precisamente, de complemento aos sistemas nacionais. Por sua vez, também na América do Sul, existe a percepção de que uma ação integrada, em redor das entidades supranacionais como a Coordenadora das Centrais Sindicais do Cone Sul (CCSCS), possa funcionar como um elemento de compensação transnacional das divisões nacionais que marcaram historicamente o sindicalismo nessa região (Padrón, 1999: 361-362; Brunelle & Chaloult, 1999: 166; Barbiero & Chaloult, 2001: 10).

2. À potencialidade dos desafios

2.1. Rearticulação orgânica do sindicalismo internacional e a transnacionalização das estruturas

Um dos desafios que decorre da PRI reside na *definição de possíveis vínculos orgânicos ao sindicalismo transnacional*. Com a definição de tais vínculos, abre-se caminho à transnacionalização das estruturas sindicais, remetendo-se para um conjunto de formas de organização sindical transnacional e, portanto, também para um conjunto de escalas de intervenção sindical transnacional. Para Caire (2000: 22-24), é possível distinguir quatro dimensões de intervenção sindical de transnacional: as confederações sindicais mundiais (de âmbito global), com destaque para a Confederação Internacional das Organizações Sindicais Livres (CIOSL); as organizações sindicais regionais (de âmbito regional), como a Confederação Europeia de Sindicatos (CES) ou a Organização Interamericana de Trabalhadores (ORIT); as Federações Sindicais Globais (FSGs, antigos Secretariados Profissionais Internacionais, que atuam setorialmente no plano internacional); e os Conselhos de Empresa Europeus (CEEs, que atuam no domínio das multinacionais).

No final dos anos 80 do século XX, as transformações políticas mundiais resultantes do fim da “Guerra Fria” produziram implicações nas estratégias organizacionais dos sindicatos, obrigando-os a reorganizarem-se transnacionalmente e a repensarem as suas ideologias em função dessas transformações que afetaram um modelo dual de sindicalismo que reinava desde a Segunda Guerra Mundial. As condicionantes ideológicas são aqui, por isso, chamadas à discussão de novo, interferindo, sobremaneira, nos pedidos de filiação, quer das organizações de países de Leste na CIOSL e na CES, quer, inclusive, nos pedidos de filiação de

outras organizações sindicais tradicionalmente de orientação comunista. Ao reportar-se à maior organização sindical mundial, a CIOSL, Sarah Ashwin afirma que, embora o seu modelo de sindicalismo tenha levado algum tempo a adaptar-se ao colapso do comunismo, torna-se evidente, “depois da ideologia”, que a CIOSL vem conhecendo, dentro de si mesma, um “relaxamento ideológico” (Ashwin, 2000: 102; 107; 114-115).

Envolvendo organizações sindicais de diferentes países, quer num cenário mundial (essencialmente através da CIOSL), quer num cenário regional (através da CES, da ORIT ou da CCSCS), as filiações sindicais transnacionais devem, com efeito, ser olhadas como um espelho de ações e estratégias sindicais coletivas. Supõem, por isso, não apenas uma extensão do alcance da organização sindical a outra(s) organização(ões), como um sentimento de inclusão/pertença novo e, como tal, a criação de condições para um maior reconhecimento externo por parte de empregadores, governos ou agências internacionais (Ramsay, 1997: 526-527). Tal como ocorre nas organizações sindicais nacionais, para que seja engrandecido, esse novo sentimento de pertença organizacional pressupõe, por sua vez, tanto a aquisição de direitos (por exemplo, na qualidade de associado de uma organização sindical nacional que se filia numa transnacional, passa-se a ter o direito de poder eleger ou ser eleito para os órgãos desta em função do que determinarem os seus estatutos), quanto o cumprimento de obrigações (por exemplo, pagar as quotas e respeitar os estatutos e normas da organização transnacional) (Ebbinghaus & Visser, 2000: 15-17). Além disso, a ligação orgânica à uma organização sindical transnacional constitui um passo para o reforço da presença sindical efetiva no plano transnacional. A efetividade e representatividade no plano transnacional serão, por sua vez, tanto

mais bem sucedidas quanto forem o reflexo de uma melhoria da *performance* organizacional e dos padrões de solidariedade sindical. Diria, pois, que o desafio resultante de uma ligação orgânica de uma organização nacional a outra supranacional (como a CES, a CIOSL, a ORIT ou a CCSCS, por exemplo), por via de uma filiação transnacional, pressupõe uma “reconstituição dos sindicatos enquanto órgãos que promovem relações internas interativas e que funcionam mais como redes do que como hierarquias” (Hyman, 2001: 176).

Num quadro de rearticulação orgânica e reorganização de poderes do sindicalismo, a “filiação sindical transnacional” constitui, ainda, em minha opinião, um instrumento passível de conceder ao sindicalismo a possibilidade de, a uma escala mais ampla de atuação, adquirir maior visibilidade e protagonismo. Ao mesmo tempo que se filia transnacionalmente, uma organização confronta a especificidade das suas concepções e práticas sindicais com as de outras organizações, independentemente de os passados de ambas poderem ter estado ancorados em “famílias ideológicas” opostas ou em tradições de sindicalismo que, mesmo no presente, conservam pontos de distanciamento. Por outro lado, ao ligar-se, organicamente, a uma entidade sindical transnacional, uma organização sindical nacional passa a estar mais capacitada para participar conjuntamente, e com maior regularidade, com outras organizações sindicais de outras nacionalidades na discussão de problemas e desafios comuns ao sindicalismo organizado nesse espaço transnacional. A articulação sindical, propiciada por um fórum transnacional comum a muitas organizações, poderá ainda servir para estreitar velhas relações sindicais, mas também para encetar novas relações com outras organizações sindicais. Mas é conveniente acompanhar tanto os antecedentes dos processos de fili-

ação (muitas vezes conturbados), como também as conseqüências desses processos (não raras vezes pautados também por tensões organizacionais e ideológicas). Isto é, embora, no começo, a ligação orgânica a uma nova entidade transnacional não pareça significar muito mais do que um ato formal, datado no tempo, e que serve para distinguir organizações filiadas de organizações não filiadas, a verdade é que, estando em jogo uma institucionalização de procedimentos e de práticas, a filiação sindical transnacional é susceptível de obedecer a uma análise de “longo prazo”.

Por fim, e em forma de síntese, um propósito inerente à filiação transnacional é contribuir para reforçar o sindicalismo enquanto contra-poder e torná-lo mais apto a desafiar as estratégias do capitalismo global. Retomando a expressão que Marx e Engels (1982: 136) utilizaram no *Manifesto do Partido Comunista*, trata-se de um “mundo a ganhar” do sindicalismo que, potencialmente, pode fortalecê-lo e torná-lo organicamente mais coeso, consciente, que está da necessidade de engrossar a sua representação efetiva diante dos desafios colocado por um “mercado global” (Ashwin, 2000: 109).

2.2. Novas experiências de participação laboral e de diálogo social

Um segundo ponto que faz sentido incorporar e que é recorrente numa PRI reside no fato de ela abrir caminho à participação e dinamização de experiências de participação laboral e de diálogo social no quadro das empresas multinacionais. Por remeter diretamente para o incremento das relações laborais nos “locais transnacionais” (multinacionais), este ponto remete, preferencialmente, para as dimensões setoriais e de empresa. Na verdade, não pode ser secundarizado o papel exercido por organizações sindicais internacionais (as FSGs) e regionais (as Federações Sindicais Europeias, FSEs) que, no âmbito setorial e

da empresa, desempenham um papel ativo no sentido da transnacionalização da negociação coletiva, de modo a procurar evitar que as multinacionais façam assentar a sua atuação numa estratégia de “dividir e reinar”. Daí que atividades como o intercâmbio e a troca de informações, as campanhas de solidariedade (através de greves e boicotes) e outras formas de pressão política sejam, normalmente, usadas como trampolim para um maior equilíbrio transnacional de poderes entre capital e trabalho (Ramsay, 2000: 26).

De par com as capacidades intrínsecas para se organizarem e coordenarem atividades além fronteiras e com a busca de apoios políticos e financeiros junto de organizações intergovernamentais e governos para a realização das suas campanhas, Ramsay (*Op. Cit.*: 27) sustenta que se as organizações de trabalhadores (nomeadamente os sindicatos) tiverem conhecimento das estratégias das multinacionais estarão em melhores condições de responder ao capital e de construir um internacionalismo operário. A idéia é que o sindicalismo que ambiciona internacionalizar-se através da negociação coletiva multinacional deixe de ver as multinacionais como uma “caixa negra” impenetrável e passe a olhá-las como o “inimigo” a examinar (*Op. Cit.*: 27). A proposta de Ramsay vai, assim, no sentido de identificar potenciais recursos que levem a um entendimento/conhecimento sindical das multinacionais “por dentro”: estratégias corporativas; cadeias produtivas; redes inter-empresas; estruturas organizacionais; e dilemas e incapacidades da gestão são os principais recursos identificados. Uma vez que a “inteligência operária envolvendo uma análise crítica das estratégias corporativas” tem evidenciado um envolvimento sindical aquém do que seria desejado (*Op. Cit.*: 43), torna-se necessário estimular, o mais possível, a partilha de informação respeitante à multinacional

entre sindicatos de diferentes países, ainda que pertencentes à mesma multinacional.

Numa leitura convergente com esta, Gordon & Turner (2000: 22), salientam, precisamente, que a cooperação transnacional entre sindicatos requer a aquisição de informações corretas sobre os objetivos perseguidos pelos empregadores das multinacionais, no sentido de saber: “onde produz a empresa, quanto pode oferecer, onde pode ser vulnerável, quais as suas estratégias de negociação e planos de investimento em diferentes localizações”. Por seu lado, Jane Wills (2001: 183; 199) considera que as multinacionais, enquanto “nódulos chave na cartografia do emprego internacional”, poderão permitir que os sindicatos façam uso das suas estruturas e ligações internacionais, com o intuito de criarem “redes de solidariedade entre trabalhadores através do espaço”. Nesse sentido, apesar de as multinacionais serem vistas como espaços de competição, que secundarizam, ou simplesmente esquecem as relações humanas e sociais, elas poderão aumentar o potencial de indivíduos e grupos sociais para contestar e transformar práticas produtivas e de trabalho há muito instaladas e a carecerem de reestruturação (Amoore, 2002: 33).

A criação de Conselhos de Empresa Europeus (CEEs), desde 1994, e a celebração (na Volkswagen, em 1999) do primeiro Contrato Coletivo do MERCOSUL (CCM) são dois exemplos que, ao ilustrarem a combinação de uma vertente empresarial com uma vertente setorial, abrem caminho a um maior conhecimento das multinacionais por parte dos sindicatos e criam possibilidades de solidariedade transnacional entre trabalhadores e sindicatos. Resultado direto de uma lei comunitária destinada a instituir mecanismos de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária, os CEEs são herdeiros de uma *regulação de*

cima para baixo (Miller, 1999: 346) que visa criar um sistema transnacional de informação ajustado à estrutura transnacional das empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária. Nos termos da classificação proposta por Boaventura de Sousa Santos (1995: 263; 1997: 16; 2001: 71) estaríamos, assim, diante de um *localismo globalizado*, observável no modo como uma multinacional está em condições de alargar as suas atividades para além de um registro meramente local ou nacional. Por outro lado, porém, esteve também subjacente à constituição dos CEEs a criação de condições de *luta a partir de baixo*, o que nos reconduz ao que este autor designa por *cosmopolitismo* – que, como se viu anteriormente, trata-se de um termo utilizado para descrever práticas e discursos de resistência (Santos, 1995: 264; 1997: 17; 2001: 73-74) – e que Michael Burawoy (2000) designa por *globalização ancorada*. Na verdade, é possível, em teoria, criar condições de organização laboral transnacional assentes numa articulação de lutas resultante da partilha de problemas comuns aos trabalhadores de uma mesma empresa, ainda que de diferentes nacionalidades, superando-se, assim, barreiras lingüísticas e culturais (Hoffmann, 2002: 139).

Segundo Hyman (2001), a conquista de uma solidariedade genuína poderia, assim, no longo prazo, resultar de uma articulação entre uma liderança estratégica e um ativismo democrático. Em seu entender, o desafio dual resultante dos CEEs (experiência em que a legislação social europeia, até hoje, mais avançou) passa por combinar processos de orientação estratégica com mobilização de base. Nos termos por ele usados, trata-se de “desenvolver tanto estruturas centralizadas e os mecanismos para uma vigorosa participação de base” (*Op. Cit.*: 175). Ou, como sustenta Jane Wills (2001: 189), de par com *redes horizontais* entre trabalhadores europeus, os CEEs potenciam também

a criação de *redes verticais* entre a “base” e o “topo”, isto é, entre trabalhadores e administradores das empresas.

Por sua vez, no espaço do MERCOSUL, a celebração de um contrato coletivo na empresa Volkswagen, sem ter sido produto de um ordenamento jurídico supranacional, possibilitou, no entanto, a criação de um conjunto de mecanismos de resistência dos trabalhadores *a partir de baixo*. A celebração do CCM permitiu, de forma inédita, criar condições para o estabelecimento de princípios básicos de relacionamento entre capital e trabalho. O potencial desta iniciativa para trabalhadores e sindicatos do MERCOSUL reside, precisamente, no fato de permitir aos trabalhadores de diferentes países, mas de uma mesma multinacional, encontrarem mecanismos coletivos de requalificação e conquista transnacional de direitos, o que, em países onde a estabilidade da democracia é freqüentemente questionada e a instabilidade econômica, social e política freqüentemente reafirmada, constitui um feito assinalável. Tanto os CEEs como o CCM (inspirado nos CEEs) permitem, assim, em teoria, criar uma vigilância sobre o cumprimento dos acordos capital-trabalho transnacionais. Pressupõe-se, por isso, que, em caso de não cumprimento, assumam-se um espírito crítico e se acionem processos de resistência laboral coletiva, fazendo, assim, jus à condição de “instituições reativas de relações laborais” (Miller, 1999: 347).

2.3. Emergência de um sindicalismo de movimento social transnacional

Por fim, mas tão ou mais importante quanto os dois pontos anteriores, a delimitação dos *contornos de um sindicalismo de movimento social transnacional* e o apelo a um sindicalismo do mesmo tipo constituem também um desafio que a PRI de qualquer organização deverá equacionar.

No entanto, ao contrário dos dois pontos anteriores (ligações/filiações ao sindicalismo transnacional e incentivo à participação e diálogo social nas multinacionais), esse ponto ocupa, ainda, um espaço diminuto na história das organizações sindicais. Com efeito, não se trata de um desafio fácil, tanto mais que, historicamente, os sindicatos foram, sempre ou quase sempre, mais hábeis defensores daqueles que vêem o fruto do seu trabalho depender de uma relação salarial. Mesmo nos EUA, país onde mais se avançou a convergência entre organizações sindicais e movimentos sociais, continuam a surgir muitos obstáculos à mudança, obstáculos esses que são reveladores de que a alteração de culturas sindicais, há muito, instaladas é um processo “muito lento e penoso” (Wills, 2004: 88).

Embora o discurso dos responsáveis sindicais revele uma cada vez maior consciência da necessidade de “dar a mão” a outras organizações da sociedade civil, subsistem, todavia, muitos sinais de resistência. Como reconhece Jakobsen (1999: 246) (secretário de relações internacionais da CUT entre 1994 e 2002), enquanto que os sindicatos “lidam com o setor formal e organizado da sociedade, as ONGs, geralmente, trabalham com setores excluídos e com relações informais com o Estado”. Por outro lado, o líder da maior central sindical portuguesa, a CGTP, defende que “o movimento sindical deve ter um espaço de que não pode nem deve abdicar. Cometeríamos um erro estratégico se deixássemos que as questões sindicais fossem tratadas como as questões de mais uma ONG”². Talvez, por isso, este desafio seja um dos que

nos últimos anos mais tem vindo a suscitar uma reflexão urgente por parte de alguns teóricos e estudiosos interessados no sindicalismo transnacional.

Um sindicalismo de movimento social só será, certamente, bem sucedido se implicar uma superação das “estratégias de fechamento dos sindicatos”, o que tornaria imperativo, como assinala Bourdieu (2001), efetuar uma série de “rupturas mais ou menos radicais”: ruptura com os particularismos nacionais ou mesmo nacionalistas das tradições sindicais, excessivamente dependentes dos limites dos Estados; ruptura com o pensamento concordatário que desacredita a ação dos críticos e que se orienta por um consenso que leva os dominados a aceitar a sua subordinação; ruptura com o fatalismo econômico e com o neoliberalismo hábil, que vê nos mercados e na globalização a única saída para os problemas da humanidade. Um “sindicalismo renovado chamaria a si agentes mobilizadores animados de um espírito profundamente internacionalista e capazes de superarem os obstáculos ligados às tradições jurídicas e administrativas nacionais e também às barreiras sociais interiores da nação, as que separam os ramos e as categorias profissionais, e também as classes de gênero, de idade e de origem étnica” (*Op. Cit.*: 6-7)³.

Assim, não só no plano nacional como no plano transnacional, conceber um sindicalismo de movimento social constitui um bom teste às capacidades de mudança do movimento sindical em geral ou, se se preferir, um teste às resistências do sindicalismo ao diálogo/participação a outras organizações e atividades da sociedade civil situadas fora do controlo estrito da ação sindical. Ao confrontar “ve-

lhas” e “novas” formas de ação sindical no plano transnacional, julgo também que este tópico vem reforçar um pressuposto fundamental para a renovação do sindicalismo: o pressuposto de que a transnacionalização do movimento operário não pode continuar a ser vista pelo movimento sindical como um sinónimo, exclusivo, de transnacionalização do sindicalismo. Por esse motivo também, e por ter até hoje despertado menor entusiasmo no movimento sindical do que os dois tópicos anteriores (ligações orgânicas ao sindicalismo transnacional e experiências de diálogo social transnacional), ocupar-me-ei um pouco mais deste tópico.

O desafio, em aberto, é, pois, o de, através da PRI, as organizações sindicais nacionais serem capazes de expandir a sua ação para outros domínios, temas e atividades situados fora da esfera estritamente sindical, viabilizando um “sindicalismo cidadão” (Véras, 2002) no plano transnacional. Com efeito, trata-se de ir ao encontro de um “sindicalismo de movimento social internacional” de orientação emancipatória (Moody, 1997: 275; 290; Munck, 2000: 389; Scipes, 2000: 6; Bezuidenhout, 2002: 402-404; Webster & Lambert, 2004: 75; 81; 94), que “obriga as pessoas a encontrar novas e democráticas formas de organização, como sindicatos, cooperativas e organizações de mulheres” (Dietrich & Nayak, 2004: 293).

Ao debruçarem-se sobre as respostas pragmáticas dos sindicatos australianos, asiáticos e africanos à globalização da economia, Lambert & Chan (1999: 99-101) salientam que está em construção um “sindicalismo de movimento social global”, cujas principais

² Manuel Carvalho da Silva (23.03.2002), em entrevista concedida à *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 62, p. 163.

³ Numa situação limite, há mesmo que advogue uma fusão entre os sindicatos e outros movimentos sociais. Ou seja, já não bastaria ao trabalho construir alianças com outros movimentos sociais, pois essas alianças converter-se-iam em autênticas fusões (em que ninguém “assimila” ninguém e em todos se “alimentam” reciprocamente), uma vez que é cada vez menos claro o que é o tópico “trabalho”, o que é o tópico “mulheres” ou o que é o tópico “imigrante” (Clawson, 2003: 194-196). A meu ver, esta proposta parece-me inviável, mesmo em contextos nos quais o sindicalismo de movimento social transnacional porventura mais se afirmou, como o hemisfério norte americano. Além disso, a sua concretização obrigaria a repensar a própria noção e significado da palavra “sindicato”.

características são: o estabelecimento de laços regionais entre organizações sindicais de países onde os direitos laborais democráticos são negados; o internacionalismo militante orientado para a realização de boicotes e ações de pressão visando contrariar a excessiva dependência comercial induzida pela integração dos processos econômicos; um sindicalismo genuinamente global, capaz de promover uma verdadeira interiorização de uma cultura internacionalista, isto é, uma cultura por meio da qual os líderes e os membros de organizações sindicais sejam capazes de demonstrar, para com as lutas das classes trabalhadoras de outros países, a mesma sensibilidade que manifestam para com as lutas operárias nos seus próprios países; e uma nova política para a classe operária, ou seja, uma política capaz de desafiar o modelo de globalização neoliberal que muitos sindicatos adotaram, quer pela renovação do sentido atribuído aos interesses de classe no processo de globalização, quer pelo compromisso com políticas de resistência a uma lógica de *lean production* global.

Ao contrário de uma resposta dos sindicatos à globalização assente num “sindicalismo de negócios” – caracterizado por uma “erosão da organização independente, da ideologia e da estratégia” e por uma subordinação dos interesses da classe trabalhadora aos interesses dominantes das multinacionais (Lambert, 2002: 186; 194) –, a emergência de um sindicalismo de movimento social transnacional, que, *grosso modo*, traduz a opção por valo-

res democráticos em detrimento de valores autoritários (Lambert & Chan, 1999: 102; Lambert, 1999: 213), conduz-nos, assim, a um conjunto de estratégias de organização laboral transnacional já em ação em vários países onde o trabalho é, freqüentemente, realizado em *maquiladoras*⁴. Tais estratégias de recorte transclassista e transfronteiriço envolvem: a constituição de redes de ativistas e de organizações baseadas na comunidade, orientadas para o estabelecimento de formas de democracia participativa; a organização de campanhas e alianças transnacionais (envolvendo organizações religiosas, ambientais, sindicais, de mulheres, de consumidores, de estudantes, de direitos humanos) pela inclusão de códigos de conduta nas multinacionais; a atuação conjunta entre sindicatos de países desenvolvidos e sindicatos de países subdesenvolvidos (nos quais os direitos sindicais são ainda, muitas vezes, residuais); petições por direitos humanos; etc. (Armbruster, 1999; Frundt, 1996; Anner, 2000; Klein, 2002; Beynon, 2003: 67; Clawson, 2003; Shaw, 2004; Lavalette & Cunningham, 2004).

3. Por um novo internacionalismo operário

A este conjunto de exemplos de articulação laboral (e não apenas sindical) de âmbito transnacional – que apontam os “novos caminhos do novo internacionalismo operário” (Santos & Costa, 2004: 34-38) –, Peter Waterman

acrescenta outras experiências de orientação semelhante, mas onde o sindicalismo de movimento social transnacional parece ser mesmo superado pelo que este autor designa de “novo sindicalismo social” (1998: 219-220; 1999: 260-261; 2000: 8-9; 2002: 45-46). Apontando como caminho a seguir o dos “novos movimentos sociais alternativos”, Waterman (1999: 247; 250-251) defende a realização de ações de luta em torno da força de trabalho assalariada, não para exigir apenas melhores salários, mas um maior controle sobre o processo produtivo, os investimentos, as novas tecnologias, as realocações da produção, a subcontratação e as políticas de educação e formação. Estas ações deveriam ser conduzidas conjuntamente e articuladamente com as comunidades afetadas por tais processos; ações de luta contra relações e métodos de trabalho hierárquicos, autoritários, e tecnocráticos e em favor de práticas social e ambientalmente úteis, da redução do horário de trabalho ou da partilha do trabalho doméstico; lutas pela contínua transformação de todas as estruturas e relações sociais; a promoção de distintas articulações e formas de diálogo com outros movimentos e comunidades não sindicalizados (movimentos de igrejas, mulheres, ecológicos, direitos humanos, paz); a promoção da democracia de base e o encorajamento de relações horizontais diretas tanto entre trabalhadores como entre trabalhadores e outras forças sociais democráticas/populares; etc.

Atendendo a que os mundos dos tra-

⁴ Empresas essencialmente americanas que se implantaram no México a partir de 1965, produzindo produtos manufacturados para exportação com o intuito de beneficiar de isenções fiscais. Caracterizadas, durante muito tempo, pela ausência de qualquer presença sindical, as *maquiladoras* empregam normalmente assalariados jovens, pouco qualificados, sendo que a maior parte dos trabalhadores são mulheres sobre as quais se exerce uma grande discriminação. Segundo Klein (2002:220), estas “fábricas de comércio livre ao longo da fronteira EUA-México” eram 789 em 1985, ao passo que 10 anos mais tarde já eram 2.747 e em 1997 já existiam 3.508 *maquiladoras*, empregando 900.000 trabalhadores. Além disso, na opinião de Amory Starr (2001: xvi), as *maquiladoras* são o protótipo das “zonas de processamento de exportações” (ou zonas francas de exportações), áreas onde “não há impostos de importação ou exportação e, muitas vezes, nem sequer impostos sobre os rendimentos e a propriedade” (Klein, 2002: 229). As *maquiladoras* estão igualmente muito associadas ao fenómeno das *sweatshops*, isto é, das pequenas fábricas que funcionam muitas vezes em regime de subcontratação, e nos quais a exploração salarial, a ausência de condições de higiene e segurança, a evasão fiscal, entre outros atropelos à condição do trabalhador, são a nota dominante. Nos EUA, as campanhas de protesto contra as *sweatshops* conduzidas por estudantes, ONGs e sindicatos foram responsáveis pelas ondas de maior ativismo e protesto social desde o final dos anos 60, princípios dos anos 70 do século XX (Shaw, 2004: 170; Lavalette & Cunningham, 2004: 181).

balhadores são cada vez mais invadidos/interligados/interdependentes, Peter Waterman avança um conjunto de proposições nas quais deve assentar o novo internacionalismo operário, das quais se destacam: a dinamização de formas de interação face a face, envolvendo a base e as estruturas comunitárias da classe trabalhadora; a substituição de modelos rígidos, centralizados, burocráticos, por modelos de informação descentralizados, horizontais e flexíveis; o privilegiar de atividades políticas e do trabalho criativo em detrimento das declarações verbais; a prática de uma “solidariedade internacional em casa”, combatendo as causas e os efeitos locais da exploração e repressão internacionais; a generalização de uma solidariedade ética, através do combate local às múltiplas formas de discriminação dos trabalhadores; o diálogo com intelectuais, comunidades científicas e especialistas e com outros “interesses” que não, exclusivamente, os sindicais; a “abertura do mapa” do internacionalismo aos movimentos sindicais das mais distintas partes do Globo. O Fórum Social Mundial – enquanto veiculador de uma “utopia radicalmente democrática” (Santos, 2005: 15) – parece traçar o compromisso com algumas dessas proposições, abrindo caminho à concretização de um “novo sindicalismo social internacional”. Com efeito, estamos diante de uma *agora* na qual a dialética e o diálogo entre o trabalho e novos movimentos sociais, entre a organização e a rede, entre o Norte e o Sul (assim como entre o Sul dentro do Norte e o Norte dentro do Sul), entre o envolvimento e a autonomia face ao capital e ao Estado, ou entre as expressões reais e virtuais dos movimentos de emancipação podem funcionar (Waterman, 2004a: 241).

Mas esta possibilidade de a PRI se

abrir a novos temas e atores pode tornar-se efetiva não só através das várias experiências *reais* acima mencionadas, como pelo recurso a experiências *virtuais*. Refiro-me à *Internet* como um dos “recursos” mais recentes ao dispor do sindicalismo no período do “capitalismo globalizado/conectado em rede/informatizado” (Idem, 2002). Na opinião de Eric Lee (1997), a *Internet* conduz-nos pelos caminhos de uma rede de trabalho global (*global labournet*) mediada por computador na direção de uma “Nova Internacional Operária”, por sinal a “primeira organização de trabalhadores verdadeiramente global” (Lee, 2004: 71).

Embora, no *Manifesto do Partido Comunista* (1848), Marx e Engels já apelassem a uma maximização dos meios de comunicação resultantes da industrialização do século XIX, trata-se agora de potencializar a comunicação através da *world wide web*, bem como de novas tecnologias de comunicação como o correio eletrônico, o sistema instantâneo de mensagens, o fax, o telefone móvel, a videoconferência, as fotografias digitais, etc., etc. Para Lee (1997: 2), não obstante persistirem obstáculos⁵ a uma utilização verdadeiramente global da comunicação por computador por parte do movimento operário internacional, a *Internet* ajuda a resolver problemas que o movimento operário enfrentou durante décadas. A *Internet* permite o acesso fácil, e não dispendioso, a novos trabalhos portadores de uma visão democrática e socialista do mundo, bem como à reimpressão de trabalhos que de outra forma ficariam perdidos em arquivo. A digitalização de milhares de livros, revistas e panfletos publicados pelos movimentos operários e sociais democráticos ao longo do último século constitui um dos seus mais

valiosos contributos (Lee, 1999: 238-239). Mas a funcionalidade dos *sites* destinados a enaltecer o potencial emancipatório do movimento operário reside também na capacidade de transposição permanente, atualizada e rápida, para o ciberespaço, das denúncias das violações dos direitos operários e sindicais, reforçando *online* os protestos do movimento operário e todo o tipo de informações de interesse para o movimento operário internacional (Cohen & Early, 2000: 174). Afinal, o ciberespaço deve ser visto não apenas como uma ferramenta para fazer melhor, mais rápido e a uma escala mais ampla, mas igualmente como uma comunidade de interesses, identidades, sentidos e lutas partilhados, ou mesmo ainda, como uma utopia, tanto mais que as aspirações contemporâneas do trabalho devem guiar-se pela história e natureza do trabalho e pelo utopismo de outros movimentos sociais (Waterman, 2004b: 10).

Em Seattle (Dezembro de 1999), por ocasião daquela que terá sido a primeira grande referência mundial das manifestações anti-globalização, foi posta ao rubro, precisamente, essa necessidade de conferir uma “forma comunicacional/cultural e eletrônica à esfera do trabalho”. Essa iniciativa e mobilização foi conduzida, em grande parte, através da *Internet*, tendo partido de uma rede de redes de ONGs, ao passo que “os participantes e os observadores internacionais ligados a estruturas sindicais mantiveram-se, por norma, afastados das partes do evento em que não participavam ou que não controlavam” (Waterman, 2002: 55).

Experiências de âmbito global como a *Southern Initiative on Globalisation and Trade Union Rights* (SIGTUR), – rede de sindicatos democráticos do Sul que envolve vários países: Austrália, Áfri-

⁵ Continuum, na verdade, a existir alguns obstáculos associados, por exemplo, às campanhas de *email*: a recepção de *emails* comerciais não solicitados; a ameaça dos vírus no computador que são expandidos através do *email*; o excesso de informação nas caixas de correio que leva a um ignorar crescente dos *emails*; etc. Além disso, porventura o maior obstáculo à criação de uma rede laboral verdadeiramente global reside na inexistência de *software* de tradução automática para a língua dos interessados num determinado assunto susceptível de partilha transnacional, que, por isso, faz com que os sindicatos gastem em traduções elevadas quantias em dinheiro (Lee, 2004: 80).

ca do Sul, Índia, Paquistão, Sri Lanka, Indonésia, Malásia, Coréia, Brasil, etc. – devem ser igualmente divulgadas (Lambert, 2002; 2004; Lambert & Webster, 2001 e 2004). A SIGTUR destina-se a lutar pela emancipação social e pela transformação da sociedade, exemplificando, na prática, o que os autores entendem por *novo internacionalismo operário* – “a capacidade de reafirmar a emancipação social contra a individual e o ser social em oposição ao ser econômico instrumental” (Webster & Lambert, 2004: 71). Baseada nas novas tecnologias do ciberespaço e combinando a organização sindical tradicional com comunicação em rede própria da “era da informação”, a SIGTUR mostra também como “o novo internacionalismo operário é uma organização em rede com uma vocação mobilizadora” (*Op. Cit.*: 108). As organizações sindicais que compõem a SIGTUR estão ligadas e integradas pelo dinamismo do trabalho em rede, estando todas ligadas à *Internet* e estabelecendo nós de intersecção entre si. A rede SIGTUR deu origem a campanhas no ciberespaço, tendo uma das mais antigas indústrias (a indústria da mineração) sido alvo de uma campanha ciberespacial em favor da salvaguarda dos interesses sindicais e ambientais. A adoção de práticas anti-sindicais e anti-ambientais por uma das maiores empresas de mineração do mundo, a Rio Tinto, foi o motivo principal dessa campanha, na qual a SIGTUR se comprometeu com o programa da Federação Internacional da Química, Energia e Mineração no sentido de combater tais práticas. Outras campanhas da SIGTUR têm passado pela construção de um “Primeiro de Maio” comum em torno do emprego e ainda pela construção de um sindicalismo global (*Op. Cit.*: 98-106).

Em suma, colocados aos serviços da PRI, a *Internet* e o *e-sindicalismo* não só reforçam as possibilidades do sindicalismo de movimento social transnacional, possibilitando, como tal, a superação de fronteiras espaciais, institucionais e de classe, como contribu-

em para uma reafirmação dos vínculos organizacionais ao sindicalismo transnacional e ainda para ativar campanhas de solidariedade no interior das multinacionais. Se for orientada para projetos de emancipação social, que tanto se direcionam para trabalhadores(as) incluídos(as) por relações de trabalho como para cidadãos completamente excluídos da possibilidade de auferirem qualquer trabalho pago, a PRI não só está a desafiar as suas potencialidades como a potenciar os desafios que lhe estão associados.

Referências bibliográficas

- AMOORE, Louise (2002). Work, production and social relations: repositioning the firm in the international political economy. In: HARROD, J. & O'BRIEN, R. (Org.). *Global unions? Theory and strategies of organized labour in the global political economy*. Londres: Routledge, p. 29-48.
- ANNER, Mark S. (2000). Local and transnational campaigns to end sweatshop practices. In: GORDON, M. E. & TURNER, L. (Org.). *Transnational cooperation among labor unions*. Ithaca: Cornell University Press, p. 238-255.
- ARMBRUSTER, Ralph (1999). The Guatemalan maquiladora industry and Phillips Van Heusen workers' movement. *Latin American Perspectives*, v. 26, n. 2, p. 108-128.
- ASHWIN, Sarah (2000). International labour solidarity after the Cold War. In: COHEN, R. & RAI, S. M. (Org.). *Global social movements*. Londres: The Athlone Press, p. 101-116.
- BARBIERO, Alan & CHALOULT, Yves (2001). O déficit democrático do MERCOSUL. Disponível em <http://www.sol.unb.br/yves/Artigos%20Deficit.html>, acesso em 11.07.2001.
- BEYNON, Huw (2003). O sindicalismo tem futuro no século XXI? In: SANTANA, M. A. & RAMALHO, J. R. (Org.). *Além da fábrica: Trabalhadores, sindicatos e a nova questão social*. São Paulo: Boitempo, p. 44-71.
- BEZUIDENHOUT, Andries (2002). Towards global social movement unionism? Trade union responses to globalisation in South Africa. In: JOSE, A. V. (Org.). *Organized labour in the 21st century*. Geneva: International Labour Organization/International Institute for Labour Studies, p. 373-406.
- BOITO JR., Armando (1999). *Política neoliberal e sindicalismo no Brasil*. São Paulo: Xamã.
- BOURDIEU, Pierre (2001). *Contrafogos 2: Por um movimento social europeu*. Oeiras: Celta.
- BRUNELLE, Dorval & CHALOULT, Yves (1999). Transnacionalização das práticas sindicais: quadro teórico-analítico. In: CHALOULT, Y. & ALMEIDA, P. R. (Org.). *Mercosul, Nafta e Alca: A dimensão social*. São Paulo: Ltr, p. 149-169.
- BURAWOY, Michael (2000). Grounding globalization. In: BURAWOY, M. et al. (Org.). *Global ethnography: Forces, connections, and imaginations in a postmodern world*. Berkeley: University of California Press, p. 337-350.
- CAIRE, Guy (2000). Syndicalisme ouvrier et mondialisation. In: FOUQUET, A; REHFELDT, U. & LE ROUX, S. (Org.). *Le syndicalisme dans la mondialisation*. Paris: Éditions de l'Atelier, 21-30.
- CLAWSON, Dan (2003). *The next upsurge: Labor and the new social movements*. Ithaca: Cornell University Press.
- COHEN, Larry & EARLY, Steve (2000). Les solidarités transfrontalières: L'expérience du CWA. In: FOUQUET, A; REHFELDT, U. & LE ROUX, S. (Org.). *Le syndicalisme dans la mondialisation*. Paris: Éditions de l'Atelier, p. 165-176.
- COSTA, Hermes Augusto (2002). A europeização do sindicalismo português: entre novos discursos institucionais e velhas práticas sociais. In: FERREIRA, A. C. & PUREZA, J. M. (Org.). *A teia global: Movimentos sociais e instituições em tempo de globalização*. Porto: Afrontamento, p. 19-49.
- CUT (2001). *Texto base da 10ª Plenária Nacional*. São Paulo: CUT.
- _____. (2002). Relações internacionais. In: *Resoluções da 10ª Plenária Nacional*. Disponível em <http://www.cut.org.br/10plencut/polper.htm>, acesso em 21.03.2003.
- DIETRICH, Gabriele & NAYAK, Nalini (2004). Explorando as possibilidades da globalização con-

- tra-hegemónica do movimento dos trabalhadores da pesca na Índia e as suas interações globais. In: SANTOS, B. S. (Org.). *Trabalhar o mundo: Os caminhos do novo internacionalismo operário*. Porto: Afrontamento, p. 261-296.
- EBBINGHAUS, Bernhard & VISSER, Jelle (2000). A guide to the handbook. In: EBBINGHAUS, B. & VISSER, J. (Org.). *Trade unions in western Europe since 1945*. Londres: MacMillan, p. 3-32.
- FRUNDT, Henry J. (1996). Trade and cross-border labor strategies in the Americas, *Economic and Industrial Democracy*, n. 17, v. 3, p. 387-417.
- GORDON, Michael E. & TURNER, Lowell (2000), Going global. In: GORDON, M. E. & TURNER, L. (Org.). *Transnational cooperation among labor unions*. Ithaca: Cornell University Press, p. 3-25.
- GROUX, Guy (1990), La CFDT et la question internationale: ruptures et continuités, 1964-1990. In: DEVIN, G. (org.). *Syndicalisme: Dimensions internationales*. La Garenne-Colombes: Éditions Européennes-Erasme, p. 359-380.
- HOFFMANN, Jürgen (2002). Beyond the myth: "international solidarity" as a challenge to trade unions in the age of globalisation and europeanisation. In: HOFFMANN, J. (org.). *The solidarity dilemma: Globalisation, europeanisation and the trade unions*. Bruxelas: European Trade Union Institute, p. 119-144.
- HOFFMANN, Reiner (2000). European trade union structures and the prospects for labour relations in Europe. In: WADDINGTON, J. & HOFFMANN, R. (Org.). *Trade unions in Europe: Facing challenges and searching for solutions*. Bruxelas: European Trade Union Institute, p. 627-653.
- HYMAN, Richard (2001). European integration and industrial relations: a case of variable geometry? In: WATERMAN, P. & WILLS, J. (Org.). *Place, space and the new labour internationalisms*. Oxford: Blackwell, p. 164-179.
- _____. (2002). Europeização ou erosão das relações laborais? *Revista Crítica de Ciências Sociais*, Lisboa, n. 62, p. 7-32.
- JAKOBSEN, Kjeld (1999). Uma visão sindical em face da ALCA e de outros esquemas sindicais. In: CHALOULT, Y. & ALMEIDA, P. R. (Org.). *Mercosul, Nafta e Alca: A dimensão social*. São Paulo: Ltr, p. 232-248.
- KLEIN, Naomi (2002). *No logo: o poder das marcas*. Lisboa: Relógio D'Água.
- LAMBERT, Rob (1999). Australia's historic industrial relations transition. In: LEISINK, P. (Org.), *Globalization and labour relations*. Cheltenham: Edward Elgar, p. 213-248.
- _____. (2002). Labour movement renewal in the era of globalization: union responses in the South. In: HARROD, J. & O'BRIEN, R. (Org.). *Global unions? Theory and strategies of organized labour in the global political economy*. Londres: Routledge, p. 185-203.
- _____. (2004). Rebuilding labour movement power under globalisation. *International Union Rights*, n. 11, v. 1, p. 6-7.
- LAMBERT, Rob & CHAN, Anita (1999). Global dance: factory regimes, asian labour standards and corporate restructuring. In: WADDINGTON, J. (Org.). *Globalization and patterns of labour resistance*. Londres: Mansell, p. 72-104.
- LAMBERT, Rob & WEBSTER, Eddie (2001). Southern unionism and the new labour internationalism. In: WATERMAN, P. & WILLS, J. (Org.). *Place, space and the new labour internationalisms*. Oxford: Blackwell, p. 33-58.
- LAVALETTE, Michael & CUNNINGHAM, Steve (2004). Globalisation and child labour: protection, liberation or anti-capitalism? In: MUNCK, R. (Org.). *Labour and globalisation: Results and prospects*. Liverpool: Liverpool University Press, p. 181-205.
- LEE, Eric (1997). *The labour movement and the Internet: The new internationalism*. Londres: Pluto Press.
- _____. (1999). Trade unions, computer communications and the new world order. In: MUNCK, R. & WATERMAN, P. (Org.). *Labour worldwide in the era of globalization: Alternative union models in the new world order*. Londres: MacMillan Press, p. 228-244.
- _____. (2004). Towards global networked unions. In: MUNCK, R. (Org.). *Labour and globalisation: Results and prospects*. Liverpool: Liverpool University Press, p. 71-82.
- LEVINSON, Charles (1972). *International trade unionism*. Londres: Allen and Unwin.
- MAIELLO, Adele (1990). Le cas italien: les particularités de la CGIL. In: DEVIN, G. (org.). *Syndicalisme: Dimensions internationales*. La Garenne-Colombes: Éditions Européennes-Erasme, p. 405-420.
- MARX, Karl & ENGELS, Friedrich (1848). *Manifesto do Partido Comunista*. In: BARATA-MOURA, J. ; CHITAS, E. ; MELO, F. & PINA, A. (Org.). *Marx e Engels: Obras escolhidas em três tomos (tomo I)*. Lisboa: Edições Avante, p. 106-136.
- MILLER, Doug (1999). Towards a «European» works council. *Transfer – European Review of Labour and Research*, n. 5, v. 3, p. 344-365.
- MOODY, Kim (1997). *Workers in a lean world: Unions in the international economy*. Londres: Verso.
- MUNCK, Ronaldo (2000). Labour and Globalisation: results and prospects. *Work, Employment & Society*, n. 14, v. 2, p. 385-393.
- PADRÓN, Álvaro (1999). O sindicalismo latino-americano e os processos de integração regional do Cone Sul. In: DIEESE (Org.). *Emprego e desenvolvimento tecnológico: Processos de integração regional*. São Paulo: DIEESE, p. 349-362.
- RAMSAY, Harvie (1997). Solidarity at Last? International trade unionism approaching the millennium. *Economic and Industrial Democracy*, n. 18, v. 4, p. 503-517.
- _____. (2000). Know thine enemy: understanding multinational corporations as a requirement for strategic international laborism. In: GORDON, M. E. & TURNER, L. (Org.). *Transnational cooperation among labor unions*. Ithaca: Cornell University Press, p. 26-43.
- RUZZA, Renato di (1996). L'Internationa- lisation de l'économie et la crise du syndicalisme. *L'Homme et la Société*, n.121/ 122, p. 117-130.
- SAGNES, Jean (1994). Politiques étrangères des centrales nationales. In: SAGNES, J. (Org.). *Histoire du syndicalisme dans le monde: Des origines à nos jours*. Toulouse: Privat, p. 509-518.

- SANTOS, Boaventura de Sousa (1995). *Toward a new common sense: Law, science and politics in the paradigmatic transition*. Londres: Routledge.
- _____. (1997). Por uma concepção multicultural dos direitos humanos. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, Lisboa, n. 48, p. 11-32.
- _____. (2001). Os processos da globalização. In: SANTOS, B. S. (Org.). *Globalização: Fatalidade ou utopia?* Porto: Afrontamento, p. 31-106.
- _____. (2005). *O Fórum Social Mundial: Manual de uso*. Porto: Afrontamento.
- SANTOS, Boaventura de Sousa & COSTA, Hermes Augusto (2004). Introdução: para ampliar o cânone do internacionalismo operário. In: SANTOS, B. S. (Org.), *Trabalhar o mundo: Os caminhos do novo internacionalismo operário*. Porto: Afrontamento, p. 17-61.
- SCIPES, Kim (2000). Social movement unionism: a call for theoretical clarification. *Labour Movements*, Research Committee (Associação Internacional de Sociologia), Madrid: Universidad Complutense.
- SHAW, Linda (2004). Beyond unions: labour and codes of conduct. In: MUNCK, R. (Org.). *Labour and globalisation: Results and prospects*. Liverpool: Liverpool University Press, p. 169-180.
- STARR, Amory (2001). *Naming the enemy: Anti-corporate movements confront globalization*. Londres: Zed Books.
- STEVIS, Dimitris (2002). Unions, capitals, and states: competing (inter)nationalisms in North and European integration. In: HARROD, J. & O'BRIEN, R. (Org.). *Global unions? Theory and strategies of organized labour in the global political economy*. Londres: Routledge, p. 130-150.
- VÉRAS, Roberto (2002). *Sindicalismo e democracia no Brasil: Atualizações (do novo sindicalismo ao sindicato cidadão*. Tese (Doutoramento em Sociologia) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo, São Paulo.
- WATERMAN, Peter (1998). *Globalization, social movements and the new internationalisms*. Londres: Mansell.
- _____. (1999). The new social unionism: a new union model for a new world order. In: MUNCK, R. & WATERMAN, P. (Org.). *Labour worldwide in the era of globalization: Alternative union models in the new world order*. Londres: MacMillan Press, p. 247-264.
- _____. (2000). Social movements, local places and globalized spaces: implications for "globalization from below". In: GILLS, B. (Org.). *Globalization and the politics of resistance*. Londres: MacMillan Press, p. 135-149.
- _____. (2002). Internacionalismo sindical na era de Seattle. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, Lisboa, n. 62, p. 33-68.
- _____. (2004a). Adventures of emancipatory labour strategy as the new global movement challenges international unionism. *Journal of World-Systems Research*, n. 10, v. 1, p. 217-253 (<http://jwsr.ucr.edu>, Acesso em 14.04.2004).
- _____. (2004b). Ten theses on international labour studies and labour internationalism: the future of the past. *Labour Movements*, Research Committee (Associação Internacional de Sociologia). Madrid: Universidad Complutense, p. 9-10.
- WEBSTER, Edward & LAMBERT, Rob (2004). Emancipação social e novo internacionalismo operário: uma perspectiva do Sul. In: SANTOS, B. S. (Org.), *Trabalhar o mundo: Os caminhos do novo internacionalismo operário*. Porto: Afrontamento, p. 65-111.
- WILLS, Jane (2001). Uneven geographies of capital and labour: the lessons of European Works Councils. In: WATERMAN, P. & WILLS, J. (Org.). *Place, space and the new labour internationalisms*. Oxford: Blackwell, p. 180-205.
- _____. (2004). Re-scaling trade union organization: lessons from the European front line. In: MUNCK, R. (Org.). *Labour and globalisation: Results and prospects*. Liverpool: Liverpool University Press, p. 85-104.



ISSN

ariús

Revista de Ciências Humanas

Vol. 13

Número especial temático

“Trabalho e Emprego: Temas Atuais”

janeiro/julho de 2007

UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
CENTRO DE HUMANIDADES
Campus Campina Grande – PB

Av. Aprígio Veloso, 882 – Bodocongó
58.109-970 – Campina Grande – PB
e-mail: arius@ch.ufcg.edu.br





ISSN

ariús

Revista de Ciências Humanas

Vol. 13

Número especial temático

“Trabalho e Emprego: Temas Atuais”

janeiro/julho de 2007

UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
CENTRO DE HUMANIDADES
Campus Campina Grande – PB

Av. Aprígio Veloso, 882 – Bodocongó
58.109-970 – Campina Grande – PB
e-mail: arius@ch.ufcg.edu.br





Leonardo Mello e Silva
Doutor em Sociologia. Professor do Departamento de Sociologia da USP.

A organização sindical face aos novos paradigmas de organização do trabalho¹

Resumo:

O texto aborda o impacto das mudanças organizacionais da fábrica reestruturada sobre o mundo do trabalho e, em especial, o sindicalismo. Detém-se na experiência do ABC paulista, berço do chamado 'novo sindicalismo', enfatizando os possíveis pontos de fricção entre uma tendência que historicamente apontava para o reforço de identidades coletivas e um movimento de modernização fabril que acentua a individualização e a des-solidarização de classe.

Palavras-chave: organização do trabalho; novos paradigmas produtivos; sindicalismo.

Abstract:

This paper deals with the impact of the organizational changes issued from the productive restructuring upon the labor, with special attention to unionism. It sheds light on the ABC's experience since the end of the seventies, the chest of the so-called Brazilian 'new unionism', stressing on the possible points of friction between two opposite trends: on one hand, a trend historically pointing to a reinforcement of collective identity, and on the other hand, another one based on factory's modernization that promotes either individualization and class des-solidarity.

Key-words: work organisation; new models of production; unionism.

¹ O texto que segue é a reprodução da exposição feita por ocasião do painel "Os Anos 90: o futuro do mundo do trabalho e dos atuais paradigmas da organização sindical: o ABC 20 anos depois", realizado por ocasião do Seminário "1978-1998: o ABC da democracia", organizado pela Fundação Perseu Abramo, pelo Arquivo Edgard Leuenroth, pelo Programa de Pós-Graduação de Ciência Política da Unicamp e pelo Núcleo de Estudos dos Direitos e da Cidadania da USP, em maio de 1998, em comemoração pela passagem dos vinte anos das greves do ABC. Apesar de seu caráter um tanto quanto datado, penso que os problemas e desafios levantados, naquela ocasião, mantêm a sua atualidade. O feitiço sintético do texto, aliado ao fato de ter sido preparado para uma comunicação oral, dispensa um arrolamento bibliográfico sistemático, de que o leitor interessado certamente se socorrerá em vários dos textos disponíveis da literatura brasileira sobre o assunto. Elencar alguns deles aqui conduziria ao ponto que se buscou justamente evitar no início.

Os anos de 1980 foram, para a indústria brasileira, o período das primeiras experimentações em termos de inovações no mundo do trabalho. Essas inovações ocorreram em duas frentes, embora não necessariamente articuladas. A primeira frente referia-se à tecnologia: falava-se muito, então, em robôs, máquinas-ferramenta com comando numérico, controles lógico-programáveis. A segunda frente, por sua vez, dizia respeito à organização do trabalho: o protagonista mais famoso da época era o círculo de controle de qualidade.

Apenas mais tarde, na virada dos anos 80 para os 90, foi que a mentalidade gerencial assumiu uma abordagem mais sistêmica na qual as duas frentes passaram a ser vistas como indissociáveis, articuladas e necessárias – o “modelo japonês” ou a “produção enxuta” nomearam essa abordagem sistêmica. O movimento de modernização aprofundou-se, então, nessa última via. Não fazia mais sentido discutir se o robô substituíra o trabalho humano e em que dimensão quantitativa, pois o rumo das transformações revelou-se muito mais profundo, atingindo a divisão do trabalho mesma, como se verá a seguir.

O ABC esteve no centro dessas mudanças. As primeiras experimentações dos anos de 1980 foram acompanhadas pelos estudiosos do sindicalismo e do movimento operário imediatamente como uma reação à pujança reivindicativa oriunda da mobilização das greves pós-78.

Em seguida, percebeu-se que o sentido das mudanças tecnológicas e organizacionais obedeciam a uma lógica mais ampla de crise de um modelo de produção e de trabalho associado a um determinado modo de regulação. Era de se esperar que os seus efeitos se fizessem sentir em um país de economia periférica, porém integrado ao circuito de acumulação mundial. Portanto, as tendências de racionalização se

desenhavam como mais duradouras, fazendo par com a tendência à globalização da economia. A questão parecia residir na duração da transição: em termos polanyianos, não se discutia mais a *direção* da mudança, mas, sim, o *ritmo* da mudança.

Quais eram as características desse novo paradigma que se avizinhava (e que, em alguns casos, já está bastante implantado, talvez mesmo esgotado)?

Em primeiro lugar, é necessária uma periodização. Em geral, a literatura discrimina três momentos históricos de desenvolvimento dos sistemas de produção e de trabalho:

1) o momento de produção baseada no ofício;

2) o momento de produção em massa;

3) o momento de produção enxuta.

Hoje, muitas indústrias – especialmente as baseadas em produção em série – estariam se orientando em direção a esse terceiro sistema ou “paradigma” de produção e trabalho.

Quer seja em sua versão “modelo japonês”, quer em sua versão “produção enxuta”, a incidência desse novo paradigma pode ser observada em três momentos-chave do sistema produtivo:

- no desenvolvimento do produto (momento da concepção);
- na manufatura (momento da produção), e
- na relação entre clientes *versus* fornecedores.

Também se deve registrar que sua eficácia é desigual, segundo os setores de atividade nos quais se aplica. Há uma literatura vastíssima, por exemplo, para a indústria automobilística. Isso é compreensível. Afinal, o fordismo ficou associado à produção de automóveis, o mesmo acontecendo com o toyotismo. Assim, tais modelos parecem mais adequados a esse ramo industrial. No entanto, seus princípios espalham-se também por outros ramos.

Tome-se, por exemplo, um dos elementos centrais do novo paradigma: a redução de estoques. Esse princípio vale

tanto para produtos semi-acabados de uma montadora de veículos quanto para componentes sólidos que vão entrar na composição final de um medicamento (indústria farmacêutica), por exemplo. Além disso, o mesmo princípio da redução de estoques, ou de *buffers*, vale tanto para a manufatura (relação *intra-firma*) quanto para a relação entre clientes e fornecedores (*inter-firmas*).

A seguir listamos algumas características que dizem respeito, apenas, a seus efeitos para o mundo do trabalho, descartando seus aspectos, digamos, macroeconômicos.

Há um risco assumido de estarmos idealizando um pouco o modelo. Por exemplo, ainda há uma permanência não negligenciável de prescrição e de operação de trabalho baseada na tarefa, cujos vínculos com a produção em massa são evidentes. Porém, penso que algumas de suas linhas-de-força são persuasivas o suficiente para desestruturar um certo formato de representação sindical. Até porque, no fundo, é isso o que interessa nesta comunicação.

Essas características são, portanto:

1) o sistema baseia-se na contribuição de sugestões (conhecimento) e na capacidade de resolver problemas por parte dos operadores diretos;

2) ênfase no trabalho em grupo – como o desafio de resolver problemas relativos ao processo de produção é permanente, o grupo está em melhores condições para fazê-lo do que cada trabalhador isoladamente;

3) um sistema baseado na qualidade e no melhoramento contínuo – não há limite para o melhoramento, ele deve ser uma meta sem fim a ser perseguida;

4) um modelo de relações de trabalho que privilegia a *pessoa*, e não o *emprego* – não há incompatibilidade entre trabalho em grupo e privilégio da pessoa (é o que se verá mais adiante);

5) muda o sentido da “carreira” – o salário, nesses novos modelos de organização, sanciona as diferenças individuais de habilidades, de escolaridade,

dade, de performance etc. Antes, valia a máxima: “trabalho igual, salário igual”. Hoje, isso mudou. Cada trabalho era rigorosamente esquadrinhado, segmentado em tarefas componentes e, daí então, hierarquizado: a “grade” salarial seguia aquele sistema de classificação. Havia regras estritas de mobilidade baseadas, principalmente, na antigüidade. As negociações coletivas (*collective bargaining*) espelhavam aquela realidade. A generalização da negociação e, em nível societal, a própria noção de um *tempo social*², válido para os assalariados e também para os não-assalariados (aqueles que, de alguma forma, dependiam dos primeiros), baseava-se nisso.

O sistema era também altamente formalizado (i.e. burocratizado) ou “rígido”. Na verdade, o sistema baseava-se no *emprego*, mais do que no *trabalho*; então, o salário dependia da situação do indivíduo diante do primeiro, não do segundo. E as diferenças “formais” eram baseadas no sistema de classificação das atividades ou tarefas, identificadas, minuciosamente, segundo uma divisão do trabalho estrita. Na produção enxuta, a própria definição do “emprego” deixa de estar associado a um conjunto pré-estabelecido de tarefas; então, torna-se menos importante o que o indivíduo de fato faz, mas, sobretudo, o que ele é *capaz de fazer*. O trabalhador deve se movimentar entre vários postos, ou “trabalhos”, ou (na terminologia antiga) “empregos”. Assim é pensada a rotação e o aprendizado contínuo. Para isso, é necessária uma redução da estrutura de cargos e salários. Há um progressivo descolamento entre salário e emprego, na medida da introdução de bônus e outros prêmios.

6) a produção enxuta (*lean-production*) demanda a *mobilização* do interesse, do conhecimento, da atenção e da motivação do trabalhador (chamo a isso de “obsessão”).

No saber de ofício, o conhecimen-

to do processo, bem como as possibilidades de inovação pertenciam ao trabalhador, que podia negociar esse ativo no mercado, diante de outras fábricas ou unidades de produção. Na produção em massa esse saber foi banalizado e dissociado da figura do trabalhador individual.

Na produção enxuta, as novas qualificações e habilidades não repõem o antigo saber de ofício. Isto é, não há uma volta ao estilo de divisão do trabalho anterior à produção em massa, como, às vezes, pode-se pensar (não se trata, pois, de uma volta à antiga divisão do trabalho). Tal passagem ficou conhecida classicamente como o deslocamento da posse dos instrumentos de trabalho do seu detentor original – o trabalhador – para um novo proprietário, que passa a pô-los em funcionamento de maneira ampliada e transformada (maquinário).

Hoje, cada empresa detém um conjunto de conhecimentos bastante particularizado de seu sistema produtivo. Isso ocorre porque as empresas vão, cada vez mais, diferenciando seus produtos por meio da diferenciação tecnológica, e esse investimento vai-se concentrando em poucas companhias no mundo. Portanto, o *locus* da inovação tende a ser uma grande empresa com conexão global, o que significa, antes de tudo, capacidade de investimento e de competição extremamente desiguais em relação às empresas locais. Agora, cada empresa detém um conjunto de conhecimentos necessários para pôr em andamento o seu processo de trabalho, e um tal conjunto passa a ser relativamente intransferível. É como se cada empresa fosse um “mundo” à parte.

Definidos dessa maneira, os sistemas de produção acarretam uma série de conseqüências importantes. Primeiro, para a divisão do trabalho, pois a ênfase na inovação, mais do que no prosseguimento de tarefas repetitivas, reserva um papel importante aos trabalhadores,

na medida de sua capacidade de propor mudanças, evitar erros, solucionar pequenos problemas ordinários sem ter de chamar constantemente os técnicos – ou seja, acarreta maior iniciativa e responsabilidade.

Em segundo lugar, acarretam conseqüências para a organização do trabalho, uma vez que levam ao surgimento dos times de trabalho, ou do trabalho em grupo, ou da manufatura celular, no qual o pressuposto é de que o trabalho cooperativo induz a uma maior probabilidade de inovação, já que maximiza os esforços para encontrar a solução de gargalos da produção.

Uma decorrência do tipo de organização do trabalho nos novos modelos ou paradigmas de produção é o fato de a orientação conflitiva entre gerência e trabalhadores ceder vez a um propósito comum: zelar pela *performance* econômica da firma, isto é, pela capacidade de colocação de seus produtos no mercado. Isso depende, em um grau importante, da qualidade do produto. E a qualidade é função direta da atenção e do comprometimento da força-de-trabalho da empresa. Portanto, o círculo se fecha: comprometimento → qualidade → competitividade.

Em terceiro lugar, uma conseqüência decisiva para a representação do mundo do trabalho é o fato de os sindicatos baseados no ramo industrial perderem a sua força diante de uma nova divisão do trabalho e de uma nova organização do trabalho. Ora, os sindicatos estão estruturados em bases geográficas e por ramo industrial de atividade, não em bases de empresa.

Além disso, há uma modificação importante também no que tange ao solo sobre o qual incide a arregimentação da ação coletiva: o emprego cede lugar ao trabalho. Isto é, o sindicato, tal como o conhecemos ainda hoje, é uma instituição que retira a sua força de um pressuposto: o de que representa uma massa de trabalhadores cujo

² Devo essa observação à minha colega e interlocutora Vera da Silva Telles.

conteúdo da atividade é, mais ou menos, indiferenciado. Isso quer dizer que à ação instrumental do sindicato (como representante de interesses) corresponde o *emprego* como sinônimo de trabalho. Os operários *faziam* algo – e isso era o importante –, não havendo muita preocupação acerca do *quê* exatamente se fazia, de que forma, com que investimento cognitivo ou ausência dele (embora saibamos hoje, graças aos ergonomistas e psicopatologistas do trabalho, que uma atividade prática sem investimento cognitivo é uma aberração). Tanto é assim, que uma das fontes permanentes de tensão da instituição sindical no último século foi alimentada, justamente, pela colocação em causa, por parte dos próprios trabalhadores, das condições de trabalho e da organização do trabalho. A crise entre base e cúpula, ou as críticas à burocratização, expressavam a crise dessa orientação muito mais voltada para as condições do emprego – em uma palavra, na manutenção e vigilância da relação salarial – do que propriamente do trabalho.

Um tal papel instrumental do sindicato pode ser comparado com o seu papel em um período histórico imediatamente anterior. Quando o trabalho estava associado ao saber do ofício, o sindicato, então, nesse caso, tinha uma função próxima do mutualismo, em que uma das tarefas mais importantes era defender o patrimônio do “fazer” contra a desvalorização representada pela produção em massa.

Um outro aspecto ainda do papel instrumental do sindicato é que, por ser relativamente indiferente ao tipo e ao conteúdo do trabalho efetuado por seus representados, havia a possibilidade, no horizonte, de extensão da ação sindical.

A consolidação da produção em massa parecia apontar para dois caminhos: o primeiro era a extensão do assalariamento como condição dominante de acesso à renda por um contingente cada vez maior de pessoas (o que, bem

entendido, não seria necessariamente sinônimo de “proletarização”); o segundo era a crescente banalização do trabalho (o que Harry Braverman chamou de tendência à “degradação” do trabalho). Ora, nenhum desses dois caminhos parece ser socialmente factível, pelo menos no mesmo sentido que o foram antes. O assalariamento encurta, e uma segmentação de qualificações parece jogar em direções opostas uma grande parcela realizando trabalhos rotineiros ou repetitivos, enquanto uma parcela privilegiada alcança postos dotados de maior significação tanto produtiva quanto subjetiva.

Sendo assim, a capacidade de generalização da ação coletiva do sindicato fica bastante abalada. Para a parcela que fica empregada, submetida aos novos métodos de organização, contudo, o efeito não é menor. Isso porque a cultura sindical não está aparelhada para lidar com um padrão de representação que, ao invés de extrair sua força do homogêneo, tem de extrair sua força da distinção.

Uma série de desafios emergem daí:

1) Como os sistemas de produção são cada vez mais particularizados e restritos ao âmbito da empresa, conforme já mencionado, há um grande interesse em tornar o seu espaço um espaço, de fato, de socialização, ou seja, de fonte de identidade. Parte da mentalidade dos novos modelos de gestão pode ser traduzida como a tentativa de fazer coincidir os interesses do trabalhador com os interesses da empresa.

2) Nesse sistema, a gerência se torna um competidor do sindicato, porque:

- a gerência ou a organização do trabalho incitam o comprometimento do trabalhador;
- ao mesmo tempo, promove o incentivo à qualificação do trabalhador.

3) A gerência consegue para o trabalhador tudo o que ele conseguia pela via dos sindicatos: a gerência *substitui* os sindicatos, em termos de satisfação de certos interesses materiais (mas também simbólicos: reconhecimento, por

exemplo);

4) O papel social e cognitivo do trabalhador é valorizado (é difícil lutar contra isso – quem quer voltar para o sistema de produção em massa, taylorizado e estupidificante?);

5) Ao tomar parte/participar (nem que seja de modo restrito) das decisões estratégicas da empresa, os trabalhadores e os sindicatos se sentiriam concernidos pela sobrevivência e os destinos dela. Por exemplo, a necessidade de aumentar a competitividade das fábricas.

Feitas essas observações, vejamos brevemente a encruzilhada histórica na qual se encontram os sindicatos no Brasil.

II

No final dos anos 1970, a questão da dignidade operária era, sobretudo, posta como uma questão de reconhecimento de um ator coletivo; e a democracia, como instrumento de afirmação daquele ator coletivo. Como o ambiente para o exercício democrático era muito estreito, foi preciso forçá-lo através de mobilização e lutas. O resto da história todos nós conhecemos: o movimento operário, ao lutar por seus interesses de classe, terminou por ser a vanguarda da luta pela redemocratização, naquela conjuntura.

Ora, o que vemos agora, às vésperas de quase trinta anos daqueles episódios marcantes para a história moderna do País? A questão da dignidade operária é repostada como uma questão de reconhecimento individual do trabalhador, isto é, as gerências devem levar em conta, se quiserem obter a lealdade e o comprometimento com a produção, o “moral” do trabalhador, entendido como a afirmação e manutenção do respeito próprio, essencial para aquele comprometimento.

O indivíduo não entra mais como uma agregação às taxas de absentismo porque, se ele está de fato compro-

metido com os destinos da empresa, não é lógico que ele, nem a empresa, desejem altas taxas de rotatividade. Aliás, o absentéismo e a rotatividade minam a filosofia do trabalho em grupo. Esses (absentéismo/rotatividade) passam a ser não apenas problemas para o indivíduo ou a empresa, mas problemas primeiramente para o grupo.

No caso do reconhecimento individual do trabalhador, trata-se também – ninguém pode negar – de uma expansão da democracia, porém em uma outra chave: a democracia continua sendo o instrumento reconhecido de acesso à dignidade, uma vez que pressupõe negociação, acordo e confronto entre posições divergentes. Por outro lado, o ambiente democrático já não é mais estreito; ele possibilita o acesso às demandas dos movimentos e atores vários da sociedade. Então, “democracia”, nessa outra chave, é entendida muito mais na sua acepção de liberdade e autonomia individuais, assim como o respeito ao *foro íntimo* e às escolhas que remetam a um “bem-estar” do sujeito, especialmente em sua relação com o trabalho. O sistema parece mais “democrático” se ele considera o “respeito próprio” como um componente importante, enquanto que a democracia como instrumento de afirmação de direitos coletivos entende que esta última é uma pré-condição para o exercício da liberdade individual, em uma palavra: para as escolhas privadas.

No entanto, operou-se um deslocamento aqui: já não é mais um indivíduo que, por meio de seu contrato de trabalho, demarca os limites do “eu” e do “nós”; entre sua privacidade – de sua realização pessoal – e sua participação cognitiva e afetiva, bem como a luta para obtê-la, no caso dela lhe ser negada. É o coletivo, na figura da empresa, que põe o campo dos relacionamentos e da interação do trabalhador. Portanto, o grupo é apenas uma instância ou uma forma de acesso a uma coletividade

de maior, que é a empresa. Por isso, foi dito anteriormente que a ênfase no indivíduo (enquanto “pessoa”) não era incompatível com o trabalho em grupo. Ora, em uma sociedade como a brasileira, na qual a institucionalização dos direitos sociais não contribuíram para reforçar a noção de autonomia, e em que as carências materiais são tantas, o processo de transmutação de “dívidas” em “direitos” é, relativamente, fácil de entender.

Nos anos 1970, a luta pela democracia capitaneada pelo movimento operário era conjugada em duas frentes, porém ambas tendo como fonte um interesse particularizado, de classe: a primeira dizia respeito ao salário, isto é, o sistema político fechado legitimava o arrocho, na medida em que não havia transparência e liberdade para contestar a manipulação de índices; a segunda, dizia respeito à liberdade no local de trabalho. O interessante é o fato de que, mesmo tendo por fonte um interesse particularizado (de classe), a reivindicação por democracia tinha um potencial para se generalizar. A liberdade no local de trabalho era logo associada à liberdade no sistema político como um todo, assim como a reivindicação pela negociação direta com os patrões punha em xeque o sistema estatal de relações de trabalho – a possibilidade de negociar salários seria também o mote para negociar tudo quanto estivesse travado pelo exercício autoritário do poder.

Dos anos 1990 em diante, a liberdade no local de trabalho – e, portanto, democracia no local de trabalho – aparece como uma exigência do próprio processo produtivo, mas suas possibilidades de generalização são limitadas. Nem todas as empresas podem apostar na produção enxuta. Além disso, o raio de escolhas disponíveis é limitado também às características tecnológicas das empresas.

Por uma estranha encruzilhada, a

velha reivindicação de autonomia no local de trabalho não parece incompatível com os novos métodos de gestão. E parece, assim, um aprofundamento da democracia nos locais de trabalho.

Por fim, a trajetória dos anos 1970 aos 1990 tem mostrado que o movimento sindical mais organizado tem lutado, no Brasil, justamente para tomar parte ou influir em itens da pauta “privada” das empresas. Isto é, ser parceiro ou co-determinante em suas decisões estratégicas, decisões essas que incluem planos de investimento de capital, escolha de tecnologias e de produtos, mudanças no processo de trabalho, sub-contratação, localização de fábricas novas, deslocalização de sítios industriais antigos, contratações, treinamento etc. Uma tal prática “propositiva” iniciou-se com a câmara setorial, no início dos anos 1990. E, no entanto, esse tem sido um foco de resistência por parte dos empresários, ao invés de fazer parte de uma tática sua, isto é, de ganhar os sindicatos para a política da empresa.

As predisposições de participação não incluem a discussão daquele tipo de pauta mencionado anteriormente – só a muito custo os sindicatos têm conseguido imiscuir-se nesses assuntos. A participação é requerida apenas no nível do chão-de-fábrica, não na formulação de uma política da empresa a longo prazo³. Nesse ponto, o “comprometimento”, que deveria atravessar da produção às decisões estratégicas, fica no meio do caminho. Existe uma enorme desconfiança, por parte dos empresários, com respeito à participação dos sindicatos em tal âmbito “macro”. Essa desconfiança impede a consecução de uma estratégia completamente *sistêmica* por parte da empresa. A regulação conjunta capital *versus* trabalho para os assuntos localizados do dia-a-dia de produção é permitida; para os assuntos corporativos, não – quando, na verdade, deveria ser o contrário: trabalho

³ Se essa resistência ocorre ali onde os sindicatos são mais fortes (no ABC), pode-se imaginar o cenário em outros ramos de atividade...

em grupo e ênfase no conhecimento, ao invés de somente discussão de problemas relacionados ao trabalho, deveriam requerer, como um desdobramento lógico, a participação nos negócios da empresa, já que o “destino” dos seus trabalhadores está associado ao “destino” dela.

De um certo ponto de vista, portanto, as classes sociais no Brasil incorporaram a democracia como ponto de partida para a resolução dos conflitos trabalhistas. Nesse sentido, a convivência entre atores antes inconciliáveis é, sem dúvida, um avanço. Um avanço que deve muito ao movimento sindical autônomo e aguerrido, que teve em São Bernardo a sua figura de proa. O fato de sentarem à mesa e exercitarem a interlocução aberta de problemas que afetam um lado ou outro – ou, às vezes, os dois (capital e trabalho) – é um procedimento que reforça o espaço público.

De um outro ponto de vista, contudo, a medida da convivência revela-se insuficiente para perceber as implicações das transformações que estão se processando no chamado chão-de-fábrica. É possível que tais transformações estejam mesmo a alterar aquela medida. Explico: o padrão da convivência democrática no espaço público entre capital e trabalho pode tornar disponível apenas um raio restrito de escolhas para os atores. Quando os destinos do trabalhador ficam atados aos destinos da empresa, a capacidade de escolha reduz-se, ao invés de aumentar. O aprendizado cativo de uma força-de-trabalho qualificada e apta a pôr em andamento determinados processos produtivos move-se dentro de um mercado estreito, de poucas empresas ou poucas seções que detêm maquinário e equipamento específicos, muito especializados ou organizados de forma a facilitar o fluxo e abrir espaço ao “pensar” a produção, ao invés de simplesmente executá-la. Nesses casos, obviamente, todos gostariam de estar incluídos: os salários podem ser vantajosos, os benefícios também, os

planos e investimento de carreira podem ser uma realidade. Mas não se esqueçam de que o chamado bom “ambiente” de trabalho, baseado em grupos ou times, exige que o trabalho também seja suportável nesse nível, isto é, ele tem de funcionar quase à guisa de um *micro espaço público*, onde são discutidos os problemas, propostas soluções, ouvidas as várias opiniões, etc. O problema é que esse *micro espaço público* move-se dentro de um rol de diferenças muito limitado: poucos têm o passaporte para cruzar as suas fronteiras. E entre aqueles que o possuem, o liame entre um consenso imposto e um acordo baseado em regras, fruto de escolhas confrontadas entre uns e outros, é muito frouxo.

Não se trata de “discutir tudo”, de forma a tornar inviável o fluxo da produção (mesmo os diretores e supervisores mais “abertos” reconhecem que esse é o limite para o “reunionismo” dos grupos de trabalho). Trata-se de encontrar uma margem onde possam convergir as exigências da produção e as potencialidades dos operadores diretos, de tal maneira que as escolhas sejam fruto dessa confrontação. Se é assim, então é de um espaço público, na acepção original do termo, que se trata, porque, em última instância, o móvel é a negociação. Negociação sobre o tempo, por exemplo. Sabe-se que o tempo dos trabalhadores homens é diferente do tempo das trabalhadoras mulheres. Por conseguinte, essa diferença tem de ser levada em conta. Sabe-se que há diferenças de habilidade, de velocidade e de precisão: nem todos podem possuir as mesmas qualidades na mesma medida. Isso deve, então, ser posto na mesa, a menos que alguém queira “esconder o jogo” com vistas a “sair na frente” dentro do grupo. Sabe-se também que a pressão (aquilo que se costuma designar como *stress*) e a intensificação podem estar escondidas em atividades consideradas qualificadas.

Por outro lado, nem todo aumento do ritmo ou intensificação é negativo,

do ponto de vista do trabalhador: às vezes pode ser uma forma legítima de sublimação. Tudo vai depender de se essa estratégia individual é explorada pela direção e pela gerência ou se ela é negociada no interior do grupo como uma regra.

Enfim, o trabalho em grupo é sempre uma faca de dois gumes. Tanto mais ele dá certo, tanto mais ele é produtivo, e tanto mais ele se aproxima de um padrão de comportamento e relacionamento sociais designados pela sociologia por *comunal*.

Ora, as relações comunais tendem a estreitar o raio de contatos sociais, ao invés de difundi-los. As relações societárias tendem à multiplicação dos encontros entre as pessoas. As relações comunais, ao contrário, promovem o isolamento e o fechamento em torno de núcleos auto-suficientes, com escassa diferenciação, divisão pouco complexa do trabalho e organizados com base em famílias, não em indivíduos. Ora, quem ainda não ouviu o discurso de que a empresa é uma “grande família”? Ou de que é “preciso vestir a camisa”? Essas são incitações que clamam por uma identificação mais comunal do que societal. Historicamente, as relações societárias estão associadas com a expansão do mercado. E o mercado, pelo menos em tese, possibilita uma gama muito grande de escolhas ou de encontros. Se pensarmos que, na era da produção em massa, tratava-se de um trabalho com conteúdo banalizado, então a possibilidade de intercambialidade desses trabalhos era grande.

É nesse sentido, pois, que é preciso analisar profundamente se o espaço do trabalho em grupo, do time ou da célula é, de fato, – ou pretende ser – um *micro espaço público*. Ou se ele, simplesmente, é uma forma de sancionar uma segmentação entre os “eleitos” e os “de fora”. É claro que é melhor estar incluído e fazer parte de um grupo em que a empresa investe do que ser “excluído” dele. Só que os “eleitos” fecham-se em si mesmos. O movimen-

to é ambíguo e, já que falamos de “desafios”, vamos falar também de um lado que pode ser visto como acarretando benefícios possíveis para os sindicatos.

Primeiro, o “comprometimento” é uma faca de dois gumes para a empresa, pois o sindicato ganha mais poder. Nesse sentido, a empresa torna-se mais fragilizada: paradas pontuais em linhas, áreas ou seções vitais, estratégicos para o processo de trabalho, são temidos (os *buffers* são muito mais cruciais do que na produção em massa). Ações coletivas “micro” (isto é, em nível da empresa) passam a ter mais eficácia do que ações “macro”, em nível de setor ou ramo industrial.

A produção enxuta pode acarretar uma mudança no padrão de ação sindical. O problema aqui é se o sindicato deve abrir mão das chamadas demandas “distributivas” – salários e benefícios para todo o ramo industrial. E, supondo que ele não abra mão das demandas distributivas, persiste o problema dos critérios: se “negociação por cima” ou “negociação por baixo”, ou melhor, se pretende estender os benefícios a todos, ou apenas a uma parte restrita da classe ou do setor.

Em segundo lugar, por mais que gerência e sindicatos pareçam cada vez mais convergentes do que divergentes, ainda há uma agenda que é tipicamente sindical: condições de trabalho (em termos ergonômicos, por exemplo), saúde e segurança. Como esses itens estão associados às condições de trabalho, e essas últimas são fundamentais para o equilíbrio dos times ou grupos de trabalho (problemas de insalubridade e acidentes não podem conviver com trabalho “comprometido”), de tal forma que não possa haver uma incompatibilidade entre esses (grupos) e aquelas (condições de trabalho), então é de se supor que haja um campo estratégico para a ação sindical aqui.

Terceiro, dado o papel central do “comprometimento” e dos times ou grupos de trabalho, os sindicatos podem ter sob sua jurisprudência um repertório importante para negociar com os empresários e gerentes, tais como: o processo de seleção dos líderes dos times de trabalho, por exemplo, ou ainda, o conteúdo do papel dos supervisores ou líderes. Esse é outro dos aspectos da fragilidade da produção enxuta.

Em quarto lugar, os sindicatos têm ainda muito o que fazer, desde que a velha cultura gerencial da produção em massa persista, mesmo naquelas empresas que movem-se em direção à produção enxuta. Ou ainda, o sindicato pode funcionar como um vigilante dos, digamos, “verdadeiros princípios” da produção enxuta, evitando o seu abastardamento. Por exemplo, evitando que seus princípios sejam usados apenas para intensificar o trabalho, implementar horas-extras, etc.

Por último, o papel do sindicato pode ser reforçado desde que ele tenha como influir na negociação de *critérios* nas mudanças que têm lugar dentro da organização. Além dos exemplos acima, pode-se citar outros nos quais o que está em jogo são normas (de conduta ou de justiça); isto é, o papel do sindicato sempre será importante quando o que estiver em discussão for as regras – por exemplo, quanto ao escopo e/ou limites das funções ou das tarefas devidas ao time de trabalho; quanto às transferências de seção, ou quanto a interpretações distorcidas do modelo. Enfim, a discussão em torno das regras é uma discussão em torno da interpretação do modelo da produção enxuta. Se a gerência ou os sindicatos têm a palavra correta, a interpretação mais razoável, vai depender da capacidade de legitimação do discurso de um ou outro. “Dar o braço a torcer” pode ser uma

concessão política muito forte para os gerentes, por exemplo. Como disse o Diretor de Relações Institucionais de uma grande empresa do complexo químico de São Paulo por ocasião de uma das reuniões da câmara setorial, em 1995, trata-se de uma questão de *poder*.

Com isso, o problema de saber se os novos modelos de organização do trabalho consagram ou não a democracia nas relações entre capital e trabalho, ou se, finalmente, patrões e empregados encontraram um *fórum* civilizado, deixando de lado o surrado “sindicalismo de porta de fábrica”, por um lado, e a conhecida violência, por outro, é uma questão mal posta. Evidente que a convivência democrática em espaços públicos é uma avanço em relação a 1978. A questão está em saber se o raio e as opções de escolha para os assalariados, mesmo para aqueles que participam das experimentações chamadas de “virtuosas”, tendem a aumentar ou a reduzir-se.

No primeiro caso, a empresa não pode funcionar como uma camisa-de-força; não pode funcionar como um mundo à parte; afinal não se é cidadão “de uma parte”.

No segundo caso, assume-se uma parcialidade dos “incluídos” e uma apartação em relação aos “de fora”, isto é, em relação ao mundo social de forma mais ampla. No máximo, sanciona-se uma “comunidade”, não uma “sociedade”.

Quanto aos sindicatos, a tarefa não é pequena. Trata-se de, num caso, apostar nos conflitos da produção enxuta e demonstrar o seu afastamento do mundo civil, ou, num outro caso, continuar a defender legitimamente os interesses de classe, mesmo que com uma base menor, ainda que mais qualificada – nesse caso, vestindo a carapuça do corporativismo.



Cândida da Costa
Doutora em Ciências Sociais. Professora do Departamento de Serviço Social da UFMA. Coordenadora Regional Nordeste da UNITRABALHO.

Reforma do Estado e relações de trabalho, a experiência brasileira nos anos 90¹

Resumo:

Reflete-se, neste artigo, sobre a natureza da Reforma do Estado realizada em diferentes países, especialmente no Brasil, e suas repercussões nas relações de trabalho. Destacam-se as tendências da Reforma brasileira, no movimento geral de redução do papel do Estado, com a privatização de órgãos públicos e a eliminação de parcelas do patrimônio público. No que concerne ao mundo do trabalho, analisa-se a tendência predominante nas alterações dos direitos e das relações de trabalho, quanto aos processos de negociação coletiva, à política salarial, às formas de nomeação para cargos comissionados, aos planos de carreiras e quaisquer outros instrumentos relacionados à democratização das relações de trabalho.

Abstract:

This article reflects on the nature of the State Reformation carried out in different countries, especially in Brazil, and its repercussions in the work relations. The article emphasizes the tendencies of the Brazilian Reformation in the general movement of reduction of the State role, with the privatization of public agencies and the elimination of parts of the common wealth. Concerning the world of work, it analyzes the predominant tendency in the alterations of rights and of the work relations, in terms of collective bargaining processes, wage policy, forms of nomination for commissioned positions, careers plans, or any other instruments that could democratize the work relations.

¹ Texto aprovado para apresentação no VIII Congresso Luso-Afro-Brasileiro de Ciências Sociais, realizado em Coimbra, em 16, 17 e 18 de Setembro de 2004.

1. Introdução

O questionamento ao Estado do bem-estar social e as alterações no mundo do trabalho são os ingredientes – intrinsecamente relacionados ao processo de globalização da economia – que incrementam o debate e as iniciativas em torno do que se convencionou chamar de Reforma do Estado. Assim, procuramos lançar luzes sobre a natureza dessa Reforma processada em diferentes países, especialmente no Brasil, e suas repercussões nas relações de trabalho.

Ao abordar a natureza do Estado a ser reformado, devemos considerar que este tem perdido gradativamente poder, mas não influência. O papel desempenhado pelo Estado nos anos 80 e 90, no interior do processo de globalização da economia, é definido por Castells (2000: 287) como:

“o controle do Estado sobre o tempo e o espaço vem sendo sobrepujado pelos fluxos globais de capital, produtos, serviços, tecnologia, comunicação e informação [...] a tentativa de o Estado reafirmar seu poder na arena global pelo desenvolvimento de instituições supranacionais, acaba comprometendo ainda mais a sua soberania”.

Essa situação se complica ainda mais com a redução do grau de autonomia para a definição da política econômica dos governos nos anos 90, devido à grande mobilidade de capital vivenciada no presente e à dependência das finanças dos governos dos mercados globais e empréstimos externos.

Nesse processo, torna-se preocupante o abandono da responsabilidade coletiva: a substituição do Estado pelo voluntariado na medida em que cresce a importância dada

“é, essencialmente, uma tela de proteção ideológica destinada a evitar que se encare de frente o abandono cínico da responsabilidade coletiva, sob pretexto do exercício da

responsabilidade individual” (CASTELLS, 2000: 341).

É neste cenário de globalização da economia, no qual as atribuições sociais do Estado são questionadas, que emerge o debate sobre a Reforma na década de 70, como parte da redefinição da estratégia de acumulação capitalista. A partir de então, são engendradas iniciativas de Reforma do Estado – e nem todas buscarão resgatar a sua legitimidade, a partir das exigências sociais – mas tentarão criar as condições para que a globalização da economia se materialize, conforme se verá a seguir.

Traçando uma nova divisão internacional do trabalho, esse processo agrava as desigualdades existentes entre países de capitalismo avançado e países de capitalismo periférico. O debate sobre a reforma do Estado passa a considerar, como sinônimos, reforma e redução do papel do Estado e a conseqüente diminuição de gastos públicos.

As correntes neoliberais insistem em ligar a crise do Estado em países desenvolvidos às políticas de bem-estar social implementadas, desconhecendo que a ampliação da esfera pública e o fortalecimento do poder de regulação do Estado estavam ligadas ao enfrentamento dos efeitos do “mercado livre”.

Ao mesmo tempo em que é exigida uma atuação forte do Estado para a instauração da economia globalizada, dissemina-se um discurso de sua redução, de forma a desestimular sua atuação nas esferas da economia cobiçadas pela iniciativa privada. Esse discurso tem encontrado eco na sociedade.

Os países de capitalismo periférico, empenhados em reduzir o papel do Estado, levam a cabo processos de privatização, entregando o patrimônio público e retirando-se de setores estratégicos, com trágicas conseqüências sociais. Os processos de reforma objetivam a modificação do papel do Estado, dando pri-

mazia à política econômica em detrimento da política social. Se, nos países desenvolvidos, a ênfase é para a redução das funções referentes ao bem-estar, nos países latino-americanos o alvo é o Estado desenvolvimentista e interventor na economia (Azevedo; Andrade, 1997). De fato, nos chamados países periféricos, a exemplo do Brasil, embora não tenha se configurado o Estado de bem-estar social, esse Estado, que sequer conseguiu atuar para ampliar o estágio de bem-estar social, está sendo esvaziado abruptamente de suas funções, sendo que a escolha de programas de reforma do setor público baseia-se na contenção ou redução do seu tamanho.

A opção expressa na defesa do Estado neoliberal define que, embora sejam mantidos alguns bens e serviços de consumo coletivo sob a responsabilidade estatal, o Estado fica excluído de sua produção direta. Nessa perspectiva, a reestruturação do Estado deve garantir o enxugamento da máquina pública e uma atuação normativa. Para Azevedo e Andrade (op.cit.: 62), as mudanças têm sido apresentadas como portadoras de benefícios, tais como:

- a) compatibilizar a máquina pública com a atual situação de escassez de recursos;
- b) reduzir o quadro de pessoal, aliando maior qualificação e maior remuneração;
- c) priorizar o desenvolvimento de políticas e programas públicos vinculados aos setores de ponta.

Seguindo o pensamento de Oszlak (1994: 58), podemos sintetizar os principais aspectos das Reformas de Estado em três instâncias:

- a) transformação do papel do Estado, pela privatização, quebra de monopólios, desregulação e descentralização; excetuando a descentralização, tais medidas reivindicam a superioridade do mercado sobre o Estado;
- b) a reestruturação e redução do seu aparato institucional, geralmente

aplicando regras gerais para toda a administração pública;

c) a redução do quadro de pessoal, via demissão, disponibilidade ou desligamento voluntário e, ainda, redução dos salários reais ou contração da estrutura de remunerações.

Diante desse cenário, em 1993, emergia como necessário o redesenho do Estado diante dos novos problemas e demandas. Além dos desafios postos pela economia, Klisberg (1994) destaca a existência de aspirações cada vez mais intensas e generalizadas da população mundial nos sistemas políticos e o crescimento dos graus de desigualdade.

Kliksberg (*op. cit.*) considera que, no enfrentamento dessa nova agenda, o Estado será um dos atores fundamentais, e refuta a idéia de que a definição do papel do Estado se dê em torno do tamanho como, usualmente, tem sido feito. As questões centrais dizem respeito às relações com a sociedade civil, com os processos de democratização, a eliminação de corrupção e um novo estilo gerencial, capazes de formatá-lo como um Estado inteligente.

No novo Estado, a descentralização seria peça-chave, “entendida não como algo que necessariamente promove a democratização, mas como forma de estabelecer certas condições para que ela se produza” (*op. cit.*: 32); também o seria a revalorização do pessoal, pois “é imprescindível conformar uma função pública com critérios totalmente modernos, profissionalizada, avaliada pelo rendimento, bem remunerada, com amplas possibilidades de capacitação permanente, informada e participativa” (*op. cit.*: 35) além de ter o cidadão como foco e recuperar a credibilidade na função pública.

Ao contrário do propagado, “muitos dos programas de Reforma do Estado realizados na América Latina, cegos por uma lógica estritamente reducionista, têm produzido efeitos devastadores sobre sua capacidade de gestão” (OSLAK, 1994: 67). Se, por um lado, as medidas

adotadas para redução de pessoal e as de contenção de gastos contribuíram para encolher o Estado, por outro, também contribuíram para aumentar sua deformidade. Evidencia-se, nesse quadro, que a privatização tende a fortalecer a sociedade mercantil – não, necessariamente, a sociedade civil – e que a ausência de barreiras permite que o capitalismo gere níveis inaceitáveis de desigualdade e iniquidade sociais.

Em parte abalado pela mudança dos valores referentes à justiça e à liberdade, relações entre indivíduo e sociedade, entre público e privado e às formas de solidariedade, o papel do Estado se vê confrontado, ainda, com as mudanças do mundo do trabalho em decorrência da reestruturação produtiva. É neste cenário que Draibe (1997: 8) assinala a nova relação que se funda entre sistemas de proteção social e economia do trabalho:

“é o sistema de proteção social [...] que se vê abalado pela vigorosa economia do trabalho e suas mais contundentes manifestações: o desemprego estrutural; o subemprego; o emprego precário e de baixa qualidade; a informalização das relações de trabalho”.

As mudanças no mundo do trabalho, indubitavelmente, pressionam a redefinição do papel do Estado. A flexibilização e precarização das relações de trabalho evidenciam a imposição das regras de mercado e de desvalorização do trabalho.

Por outro lado, os processos de transformação produtiva têm exigido uma forte atuação do Estado no sentido de garantir que a legislação trabalhista assegure o novo *status* conferido ao trabalho. Há, assim, uma relação recíproca entre transformação do trabalho e do papel do Estado.

2. A reforma do Estado no Brasil

Ao analisar as tendências da Refor-

ma brasileira, procuramos confrontá-la com uma perspectiva de democratização do Estado, o que possibilitou perceber um movimento geral de redução de seu papel, pela privatização de órgãos públicos e eliminação de parcelas do patrimônio público. Na relação com a sociedade, procuramos identificar os mecanismos de debate utilizados junto às organizações da sociedade civil.

No que se refere ao Estado brasileiro nos anos 90, há dois aspectos-chave a destacar no processo de redefinição das prioridades de sua atuação, com forte impacto no emprego, nos serviços públicos e nas prioridades de investimento estatal: as privatizações e a Reforma administrativa.

As privatizações ocorridas a partir de 1994, no Governo de Fernando Henrique Cardoso, caracterizaram-se pelas concessões dos serviços de utilidade pública ao setor privado e a venda de empresas públicas do setor produtivo.

De acordo com os registros do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), desde a criação do Programa Nacional de Desestatização (PND), em 1991, foram privatizadas 68 empresas e participações acionárias estatais federais, a maioria na siderurgia, química e petroquímica, fertilizantes e energia elétrica, totalizando uma receita de US\$ 30,48 bilhões obtida com vendas, e US\$ 9,20 bilhões relativos a dívidas transferidas para o setor privado, totalizando US\$ 39,68 bilhões (BNDES, 2002).

Dentre as empresas privatizadas, podemos destacar, pelo papel estratégico que têm na economia e pelo volume de recursos financeiros envolvidos nas transações de venda, as privatizações das Telecomunicações de São Paulo (TELESP), da Companhia Vale do Rio Doce (CVRD), da Telesp Celular, da Tele Norte Leste, da Empresa Brasileira de Telecomunicações – EMBRATEL, da Usina Siderúrgica de Minas Gerais (USI-

MINAS) e de várias concessionárias estaduais de energia elétrica. Porém, as privatizações dos bancos oficiais de grande porte, a exemplo do Banespa, chamam a atenção por envolver o setor financeiro – o mais estratégico das economias capitalistas. Destaque-se, ainda, que muitas dessas instituições foram adquiridas por grupos estrangeiros, como o holandês Abn-Amro-Bank que comprou o Banco Real, o Banco de Pernambuco S. A (BANDEPE) e o Banco do Estado da Paraíba (PARAI-BAN). O Banco do Estado de São Paulo (BANESPA) foi comprado pelo grupo espanhol Santander.

Segundo o levantamento feito por Biondi (1999: 41), as privatizações de estatais efetuadas pelo governo brasileiro, até 1999, resultaram em 24.800 demissões de trabalhadores, como parte do “saneamento” das estatais, antecedendo sua privatização. A sangria ao patrimônio público se revela no processo de venda de duas formas: pela entrega do patrimônio público e pela não lucratividade. Biondi (*op. cit.*) apresenta uma conta surpreendente: “o governo diz que arrecadou R\$ 85,2 bilhões [...] mas [...] há um valor maior, de 87,6 bilhões de reais a ser descontado daquela entrada de caixa”. Não houve redução da dívida interna. Essa afirmação pode ser comprovada a seguir:

Dessa forma, encontra-se um déficit de 2,4 bilhões de reais. Semelhante raciocínio pode ser encontrado em Mattoso (1999: 28):

“as privatizações deveriam gerar recursos destinados à redução da dívida pública, segundo o governo. No entanto, a despeito da alienação de cerca de 75% do patrimônio público, a dívida líquida do setor público, puxada pelos juros elevados e pela redução do ritmo do crescimento econômico, não parou de crescer [...] relação dívida líquida/PIB, que era de cerca de 29% ao final de 1994, alcançou 41% em 1998 e chegou a cerca de 50% em junho de 1999”.

Mattoso conclui que os sucessivos ajustes fiscais feitos pelo governo, trouxeram como resultado “o agravamento do desmonte do Estado nacional, com a deterioração dos serviços públicos e de sua capacidade de investimento, geração de emprego e crescimento”. (*op. cit.*: 20).

2.1. Relações de trabalho, Reforma administrativa e Direitos dos trabalhadores

A Reforma do Estado brasileiro, empreendida entre 1995 e 2000, alterou tanto o tamanho do Estado quanto as suas atribuições. Dentre as medidas que fizeram parte dessa Reforma, queremos destacar a Reforma administrativa, seja porque alterou um conjunto de elementos das relações de trabalho, seja porque a sua realização foi justificada em termos de melhoria de eficiência e de eficácia. A análise que pretendemos fazer parte do pressuposto de que uma sociedade, como a brasileira, cujas desigualdades sociais lideram o *ranking* dos relatórios da Orga-

nização das Nações Unidas (ONU), é, ela própria, expressão do funcionamento não satisfatório do Estado brasileiro. Além disso, tomando-se como referência os elementos da Reforma e os argumentos que a sustentaram, pretende-se considerar os seguintes elementos: o processo de deliberação em torno da Reforma; a eficácia das medidas tomadas frente aos problemas apresentados pela máquina administrativa; a melhoria do ambiente profissional e das condições de trabalho; políticas de qualificação e de valorização dos servidores e a contribuição da Reforma para o redesenho do Estado brasileiro

Pochmann (2001:119), revela as alternativas adotadas nessa perspectiva:

“as alternativas de demissão de funcionários públicos não-estáveis pelo poder executivo federal, por meio da adoção de programas de demissão voluntária, do fechamento de organismos estatais, da privatização e de aprovação da reforma administrativa indicam uma firme intenção governamental visando o enxugamento do pessoal”.

Caso essa perspectiva se confirme, o autor estima que cerca de 700 mil empregos públicos são passíveis de destruição.

Ao apresentar sua proposta de Reforma do Estado, a ênfase do governo brasileiro recaiu sobre a necessidade de alterar as dimensões fiscal, a intervenção na economia e organização do aparelho estatal:

“superar a crise fiscal [...] completar a mudança na forma de intervenção do Estado no plano econômico e social, através de reformas voltadas para o mercado e para a justiça social. Reformar o Estado significa, finalmente, rever a estrutura do aparelho estatal e de seu pessoal, a partir de uma crítica não apenas das velhas práticas patrimonialistas e clientelistas, mas também no modelo burocrático clássico (Pereira, 1995: 1)”.

Os pontos centrais do diagnóstico

QUADRO 1 – BALANÇO DAS PRIVATIZAÇÕES

Item	Valor em bilhões (R\$)
1. Vendas de estatais a prazo	14,8
2. Dívidas engolidas pelo governo	16,1
3. Juros de 15% sobre dívidas engolidas	8,7
4. Investimentos feitos antecedendo as privatizações	28,5
5. Juros sobre esses investimentos	8,9
6. "Moedas podres" usadas	8,9
7. Dinheiro deixado pelo governo aos compradores	1,7
Total	87,6

Fonte: BIONDI, 1999.

da crise do aparelho estatal, na visão governamental, remetem para o clientelismo e a profissionalização incompleta, identificando, a partir de 1988, o enrijecimento burocrático extremo, do qual decorreria a ineficiência e má qualidade dos serviços públicos. Nesse enfoque, a Constituição de 88 teria retroagido aos anos 30, privilegiando um modelo de administração burocrática clássica que se caracterizaria como:

“centralizada, hierárquica, rígida, fundamentalmente, baseada no controle por processo e não por resultados e objetivos, quando sabemos que a administração de empresas modernas estão, hoje, baseadas na descentralização, na administração matricial, nos sistemas de autoridade funcional convivendo com os de linha, na confiança, no controle dos resultados e não dos processos (op. cit.)”.

Esses foram os argumentos nos quais se basearam as iniciativas governamentais que redefiniram as relações de trabalho e a prestação de serviços à população, bem como a dimensão social das políticas públicas e do papel do Estado.

Assinala-se, ainda, que a reforma do Estado atinge, no plano mais geral, o conjunto dos trabalhadores, quando um de seus pilares se assenta na desregulamentação das relações trabalhistas, privatizações e demissões. Por meio dessa desregulamentação, surge, por exemplo, o contrato temporário de trabalho.

A Reforma administrativa, entretanto, atinge direitos conquistados pela população, ligados à maior democratização da máquina pública e, simultaneamente, atinge, em cheio, os trabalhadores do setor público.

O ingresso em empregos na função pública – legislativa, executiva e judiciária – no período anterior a 1998, quando foi promulgada a Constituição, podia ser por concurso público ou por nomeação. Embora prestando serviços de igual ou semelhante complexidade,

os trabalhadores do setor público não tinham os mesmos direitos, nem recebiam salários iguais desempenhando as mesmas atribuições. Tampouco, possuíam direito de greve e sindicalização. A normatização das relações de trabalho foi consolidada através de duas legislações: a Lei 1.711/1952 e a Lei 8.112/90, que instituiu o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Federais. A primeira legislação admitiu a existência de funcionários admitidos por concurso público, e dos extra-numerários, admitidos por nomeação. Os funcionários admitidos por concurso público, porém, poderiam ser admitidos sob o regime estatutário ou celetista, de tal forma que o funcionalismo chegou aos anos 80 com sua força de trabalho composta em 80% por trabalhadores regidos pela CLT.

2.2. A perspectiva de desenho de relações de trabalho apontada pela Constituição de 88

No final da década de 70, os trabalhadores do setor público reforçam sua presença no cenário político do país, transformando o caráter de suas organizações – geralmente assistencial e recreativo – para sindical. São essas diversas associações, grande parte integrada à movimentação política responsável por gerar o novo sindicalismo, que atuaram, durante o processo Constituinte nos anos 80, para garantir o reordenamento das relações de trabalho no setor público.

Esse movimento dos trabalhadores do setor público foi acompanhado de iniciativas de outras entidades organizadas da sociedade, que objetivavam produzir alterações nas relações entre Estado e sociedade civil, buscando democratizá-las, através de controle social e participação popular. Nessa direção, conseguiram incluir na Constituição de 1988, a idéia de serviço público como direito do cidadão e dever do Estado, de que é exemplo a inclusão da educação, da saúde, e da assistência social naquela perspectiva.

Como desdobramento, foram criadas leis instituindo o Sistema Único de Saúde (SUS), o Estatuto da Criança e do Adolescente e a Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS). Os mecanismos que permitiriam a democratização de tais políticas seriam os Conselhos paritários de gestão, compostos por representantes da sociedade civil e do governo.

Dessa forma, foram dados os primeiros passos para redefinição da relação entre trabalhadores, Estado e usuários na prestação de serviços públicos, uma vez que o controle social passou a integrar o processo de gestão das políticas públicas e os princípios de moralidade e impessoalidade, associados com o ingresso através de concurso público, possibilitavam condições para o combate ao clientelismo no serviço público.

A Constituição de 88 estabeleceu novos parâmetros para as relações de trabalho no serviço público: ingresso no serviço público através de concurso público; a instituição de diretrizes de plano de carreiras; isonomia salarial (garantia de salários iguais para exercício de cargos de igual complexidade ou atribuições); estabilidade após 02 anos de estágio probatório ou para quem possuía cinco anos de exercício antes de 1988; direito de greve e regime jurídico único.

Embora tais direitos sejam, muitas vezes, compreendidos pela população como privilégios de trabalhadores do setor público, estes, uma vez implementados, poderiam colaborar significativamente para a melhoria dos serviços públicos. O ingresso no serviço público, via concurso, garantiria o ingresso de quadros competentes e contribuiria para reduzir o clientelismo; os planos de carreiras permitiriam a definição das atribuições e cargos e estimulariam o funcionário no desempenho de tais atribuições; a estabilidade possibilitaria a continuidade dos serviços; com a isonomia salarial, seriam eliminadas as distorções salariais exis-

tentes; com o regime jurídico único, seria estabelecido apenas um regime de trabalho para os trabalhadores do setor público.

É interessante registrar que a Constituição de 1988 inovou, em termos de administração pública no Brasil, ao sugerir a bilateralidade nas relações de trabalho, ao introduzir mecanismos de controle social e a descentralização administrativa. Tais elementos apontavam claramente para a democratização da máquina pública no Brasil, rompendo com a verticalização, até então, presente. Essa democratização expressava o desejo de grandes parcelas da sociedade em alterar as relações entre Estado e sociedade no Brasil, inserindo-se no movimento geral de democratização da sociedade brasileira.

A democratização da máquina pública, obviamente, não atendia a um interesse comum na sociedade e as negociações, em torno das mudanças na administração pública, desaguaram na aprovação de princípios gerais, que necessitariam de posterior regulamentação. Dentre os princípios gerais, destacam-se: a legalidade, a impessoalidade, a moralidade e a publicidade no tratamento da coisa pública.

Uma das primeiras tentativas de democratização das relações de trabalho foi o Regime Jurídico Único (RJU). Entretanto, mal foi aprovado em 1990, foi submetido a uma total descaracterização, pois foram eliminados, ou transformados, mais de 150 itens que normatizavam a relação entre o Estado e os trabalhadores. A inserção do direito à negociação coletiva foi interpelada pelo governo Collor de Mello, em 1991 junto ao Supremo Tribunal Federal, que negou a perspectiva de uma relação híbrida de trabalho. Em seguida, a Lei 8.162/1991, a Lei 8.745/93, a Lei 9.527/97 e a Lei 9.783/99 modificaram mais de 150 pontos do RJU.

2.3. A retirada de direitos trabalhistas nas reformas previdenciária e administrativa

Os novos direitos dos trabalhadores no setor público não estavam autogerulamentados na Constituição. A iniciativa do governo brasileiro, entretanto, não foi de garantir sua regulamentação, mas de extingui-los, via Reforma do Estado. Com as principais alterações produzidas pela Proposta de Emenda Constitucional – PEC 20/98, que alterou as regras de previdência para o funcionalismo, os trabalhadores perderam, por exemplo, a aposentadoria por tempo de serviço, que foi substituída pela aposentadoria por tempo de contribuição; a aposentadoria especial para professores universitários (aos 25 anos de trabalho, para as mulheres e aos 30, para os homens), substituída pela inclusão da idade mínima associada ao tempo de contribuição (48 anos para as mulheres e 53 anos para os homens) e tempo de exercício no cargo e no serviço público, de 5 e 10 anos, respectivamente.

A Reforma administrativa foi apresentada à sociedade brasileira como uma forma de modernizar a administração pública e melhorar os serviços públicos. Dentre as principais alterações introduzidas nas relações de trabalho, justificadas em nome da flexibilização, cabe destacar, com base nos estudos de Costa (1997 e 2001) e Azevedo & Andrade (1997):

a) o estabelecimento de carreiras exclusivas de Estado, acarretando a separação entre os funcionários públicos que passam a integrar diferentes núcleos: carreiras típicas ou exclusivas de Estado (militares, policiais, juízes, promotores, fiscais e diplomatas) e setor de serviços ou infra-estrutura, cujos serviços também podem ser realizados pela iniciativa privada;

b) a introdução da figura das organizações sociais, qualificadas através de contrato de gestão firmado entre

governo federal e organizações da iniciativa privada para administrar órgãos públicos, terceirizando a gestão sem estabelecer critérios para impedir a prevalência dos interesses privados;²

c) a criação das agências executivas, figura na qual se qualificam os órgãos públicos, passando a executar as atividades definidas por um Ministério, com metas e resultados previamente estabelecidos;

d) a exigibilidade de programas de qualificação profissional, especialmente, para a alta administração pública;

e) a possibilidade de mais de um regime jurídico regulando as relações de trabalho no Estado;

f) a manutenção do regime estatutário (Regime Jurídico Único- RJU) e da estabilidade para os funcionários do “núcleo burocrático do Estado”;

g) a supressão do direito de greve para os funcionários do núcleo estratégico e das atividades exclusivas do Estado;

h) exigência de projeto de lei para a revisão dos vencimentos do funcionalismo público;

i) a alteração das regras relativas à disponibilidade de servidores;

j) a supressão do direito à isonomia salarial entre servidores dos Três Poderes;

k) a autorização para demissão dos servidores públicos não-estáveis;

l) a perda da estabilidade, já que o servidor poderá ser demitido por insuficiência de desempenho, de orçamento ou por excesso de quadros;

m) o direito de greve deve ser estabelecido em lei ordinária.

Percebemos, portanto, que a maioria das modificações teve, como alvo, os direitos e as conquistas sociais dos trabalhadores e da população, uma vez que as iniciativas em torno da reforma do aparelho estatal se restringiram à extinção/fusão de órgãos, privatizações e ataques aos direitos dos trabalhadores do setor público, chocando-se com

² Conforme aprovado através da Lei n. 9.637, de 15 de maio de 1998.

as inovações inseridas na Constituição de 88.

Quanto à reconfiguração de pessoal, esta vem ocorrendo via terceirização de atividades de apoio, recrutamento prioritário para o núcleo estratégico e descentralização de serviços para organizações sociais. A projeção do governo é de que as medidas adotadas nesse âmbito possibilitem, no cenário pós-reforma administrativa, a seguinte configuração (MARE: 66):

a) manutenção dos servidores públicos de carreiras do núcleo estratégico e de atividades típicas de Estado no quadro de pessoal da União;

b) substituição dos servidores, incluídos em outras carreiras, por empregados contratados no regime celetista, com a transferência dessas atividades para o setor público não-estatal;

c) transferência dos servidores que atuam nas estatais para o setor privado, em função da privatização de empresas estatais;

d) remanejamento e substituição progressiva dos servidores que realizam atividades auxiliares, tais como manutenção, segurança e informática, em decorrência da terceirização dessas atividades;

Pode-se dizer, portanto, que as alterações nas relações de trabalho no setor público estão ligadas à modificação da gestão do serviço público, através das organizações sociais; e às iniciativas governamentais em relação ao regime jurídico único, à estabilidade, às formas de ingresso e de redução de salários.

É interessante notar que, embora o governo federal tenha conseguido aprovar a proposta que dividia o serviço público em núcleos diferenciados, a definição das carreiras exclusivas de Estado vai aparecer no Projeto de Lei 248/98, que dispõe sobre a perda do cargo público por insuficiência de desempenho do servidor público estável, em tramitação no Congresso Nacional desde o ano de 1998, definindo, de maneira absolutamente restritiva o rol

de carreiras de servidores efetivos que seriam mantidos sob a égide do regime estatutário, a saber: Advogados e Assistentes Jurídicos da União (AGU), Defensores Públicos, Policiais Federais, Policiais Rodoviários e Ferroviários Federais e os integrantes das carreiras privativas de brasileiro nato (diplomacia). Essa definição exclui os demais servidores públicos federais, remetendo ao abrigo do regime celetista de trabalho, os admitidos após a data de vigência da nova lei.

A proposta continuava em tramitação em setembro de 2003, tendo sofrido a pressão de inúmeras carreiras prejudicadas pelo projeto governista. Entretanto, em 2000, o governo conseguiu a aprovação de uma nova lei que define a contratação dos servidores públicos federais a partir de então, pela CLT, os quais seriam contratados sob a nomenclatura “emprego público”.

A corrida de algumas categorias para ser considerada como carreira exclusiva de Estado, em lugar de enfrentar um debate sobre o papel do Estado na construção de um projeto de nação e no atendimento das necessidades das maiorias excluídas dos mínimos sociais, expressa uma aceitação tácita, por parte dos servidores, da divisão entre “carreiras típicas de Estado” e as demais.

A proposta do governo Fernando Henrique Cardoso, do PSDB, aprovada pelo Congresso Nacional, dividiu a Administração Pública em quatro núcleos: O Núcleo Estratégico; o Núcleo de Atividades Exclusivas; Núcleo de Serviços Não Exclusivos e Núcleo de Produção para o Mercado. Esse é o modelo que foi implementado pelo governo federal, notadamente, no tocante à política salarial. Ainda que no plano legal, a classificação adotada pelo governo não esteja vigorando, algumas categorias classificadas como pertencentes ao núcleo estratégico e de atividades exclusivas de Estado vêm recebendo aumentos diferenciados (vide, entre outras, a Medida Provisó-

ria 2.048/2000, que concedeu aumento de até 70% aos servidores em atividade da área de ciência e tecnologia, fiscais, Banco Central, procuradores federais, etc.), enquanto outras categorias não receberam nenhum reajuste.

A rigor, não existe uma carreira no serviço público, pois as legislações que instituíram as normas da relação de trabalho no serviço público federal sempre se referiram, genericamente a “carreiras e categorias isoladas”. Entretanto, a definição de carreiras típicas de Estado foi objeto de legislações esparsas. Com a implementação da Reforma Administrativa, iniciada com a edição do Decreto-Lei nº 200/67, a Lei Federal nº 6.185/74 (posteriormente alterada pelas Leis nº 6.335, de 31 de maio de 1976, e 6.856, de 18 de novembro de 1980), foi o primeiro instrumento legislativo a definir as carreiras típicas de Estado, incluindo as áreas de segurança pública, diplomacia, tributação, arrecadação e fiscalização de tributos federais e contribuições previdenciárias, Procuradoria da Fazenda Nacional, controle interno e Ministério Público. Estes cargos só poderiam ser preenchidos através de concurso público, o que asseguraria a estabilidade, estando os deveres, direitos e vantagens definidos na Lei nº 1.711/52. O art. 3º da referida Lei nº 6.185/74 definia que, para as demais atividades desenvolvidas na administração pública, só se admitiriam servidores regidos pela legislação trabalhista com a aplicação das normas disciplinadoras do FGTS.

As chamadas carreiras típicas de Estado deixaram de ser regidas pelo Plano de Classificação de Cargos (PCC), instituído pela Lei nº 5.645/70. Essa mesma tendência apareceu no governo de Fernando Henrique Cardoso, ao definir as carreiras exclusivas de Estado. Cabe ressaltar, ainda, que a interpretação dada ao instituto da ascensão funcional após a Constituição de 1988, praticamente, impediu a ascensão na carreira, já que a jurisprudência firmada sobre o assunto consi-

derou que toda forma de ingresso no serviço público seria através de concurso público externo, devendo os servidores concorrer, em iguais condições, com novos postulantes aos cargos públicos.

A Lei nº 9.527, de 10.12.97, que alterou o RJU, uma vez mais postergou a elaboração de diretrizes de planos de carreiras, já que definiu o acesso através da habilitação em concurso público de provas ou de provas e títulos, obedecidos a ordem de classificação e o prazo de sua validade, mas prescreveu que os demais requisitos para o ingresso e o desenvolvimento do servidor na carreira, mediante promoção, deveriam ser estabelecidos pela lei que fixar as diretrizes do sistema de carreira na Administração Pública Federal e seus regulamentos.

De acordo com Alberto Felippi Barbosa (2003), existem 32 carreiras no serviço público federal e 8 cargos com *status* de carreira, que geram 40 tabelas salariais.

3. Considerações finais

O método de condução da reforma não incorporou os trabalhadores, pois o Conselho Nacional de Reforma do Estado (CNRE), não incluiu a participação de nenhum representante dos trabalhadores do setor público e de nenhum movimento social. É interessante notar que o discurso adotado pelo MARE procurou associar a necessidade da Reforma à inadiável mudança na máquina administrativa herdada da Era Vargas. Entretanto, as principais medidas de reforma administrativa tiveram o objetivo de retirar do texto constitucional os artigos que instituíam mudanças nas relações de trabalho ainda não regulamentados. Se ainda não haviam sido introduzidas na administração, como podiam ser, tais mudanças, as responsáveis por eventuais problemas no funcionamento da máquina pública? Na verdade, o go-

verno não permitiu a experiência do funcionamento da máquina pública pautada na bilateralidade das relações trabalhistas, na continuidade da prestação de serviços e na democratização das relações de trabalho.

A regulamentação da Reforma administrativa instituiu novos elementos nas relações de trabalho que aumentam a insegurança dos trabalhadores do setor público. Dentre estes, cabe registrar os Projetos de Lei que tratam, respectivamente, da demissão de servidores públicos estáveis por excesso de gastos com a folha de salários e do limite das despesas com pessoal, bem como o Projeto de Lei Complementar que trata da demissão de servidores públicos estáveis por insuficiência de desempenho.

Caso os gastos ou da União ou dos Estados ou dos Municípios ultrapassem o limite estabelecido no Projeto, as seguintes metas terão que ser atingidas: redução do excesso, em no mínimo 2/3, nos primeiros 12 meses do exercício seguinte à vigência da lei e 1/3 restantes nos 12 meses seguintes. Para tanto, devem-se respeitar os seguintes passos: reduzir em 20% as despesas com cargos de confiança; exonerar servidores não estáveis; demitir servidores estáveis; e reduzir da jornada de trabalho com adequação proporcional dos salários.

Mantendo a incompletude dos direitos trabalhistas, a nova relação de trabalho eliminou a estabilidade, mas não estendeu, aos trabalhadores públicos, o direito ao FGTS, tendendo a unificar, sob a nomenclatura "emprego público", os elementos mais restritivos aos trabalhadores presentes na CLT e no RJU. A Reforma aprofunda o desmonte do serviço público e das áreas essenciais para a população, especialmente, a de baixa renda, como saúde, educação e assistência social que não são consideradas como carreiras exclusivas de Estado. O governo assume a perspectiva de mercado para as políticas sociais.

Na ausência de debate entre governo e trabalhadores para a definição de uma política para gestão de pessoal do setor público, esta tem se resumido, no cenário pós-reforma administrativa ao que dispõem a Constituição reformada e as novas leis. A ampliação de quadros da administração direta, autárquica e fundacional deve ser feita considerando os limites de 60% de gastos com pessoal no total de gastos da administração pública municipal e estadual, e 50% no caso do poder federal, sendo que os gastos com terceirização de pessoal, por qualquer via, devem entrar neste cômputo na qualidade de "serviços de terceiros". Todos os servidores estão condicionados, em sua permanência em cargos e empregos públicos, à avaliação de desempenho, sendo suscetíveis de demissão devido a resultados negativos obtidos nesta avaliação, da mesma maneira que o são em caso de excesso de quadros.

A via preferencial de renovação de quadros da administração pública é o emprego público sob contrato celetista e subordinado ao regime geral de previdência social, salvo quando se trata de carreiras essenciais de Estado, às quais é assegurado o regime estatutário. O concurso público, com avaliação através de provas e títulos, é obrigatório para a entrada em à complexidade técnico-administrativa da função. É assegurado, a todos os servidores, o direito de organização sindical e o de greve em serviços públicos não-essenciais.

As tendências da Reforma brasileira, confrontadas com uma perspectiva de democratização do Estado, atenderam a um movimento exercício de qualquer cargo ou emprego público, devendo a complexidade do processo seletivo ser proporcional geral de redução do papel do Estado, privatizando órgãos públicos e eliminando parcelas do patrimônio público. Direcionando-se ao mundo do trabalho, a Reforma apresentou as mesmas tendências que se manifestam nas mu-

danças em curso no mundo do trabalho: eliminação de postos de trabalho; aumento da insegurança dos trabalhadores; retirada de direitos conquistados e utilização de instrumentos de precarização da força de trabalho, a exemplo das terceirizações.

Nas relações de trabalho entre trabalhadores, governo e entidades sindicais, a Reforma manteve o mesmo padrão unilateral já existente. Não promoveu alterações no que se refere a processos de negociação coletiva, política salarial, formas de nomeação para cargos comissionados, plano de carreiras ou quaisquer outros instrumentos que pudessem democratizar as relações de trabalho.

Fica claro, também, como a Reforma foi levada a cabo contra as inovações constitucionais de 1988, que possibilitariam maior democratização das relações entre Estado e sociedade, via instituição de mecanismos de controle social.

Esse processo enseja, como consequências para os trabalhadores do setor público, alterações na sua subjetividade e o surgimento de uma insegurança semelhante àquela enfrentada pelos trabalhadores do setor privado. A quebra da estabilidade e a possibilidade de demissões, por exemplo, geram grande insegurança nos trabalhadores. A instauração de regimes jurídicos diferenciados cria dois tipos de trabalhadores, um sob regime celetista e outro sob regime estatutário, com salários diferenciados. A possibilidade de ser colocado em disponibilidade, com redução salarial, transforma-se em uma preocupação para trabalhadores que dependem do salário para a sua sobrevivência; a gestão do serviço público por organizações sociais, cujos gestores serão escolhidos pelo próprio governo, diante da quebra da estabilidade do funcionalismo, poderá se transformar em inibidor da autonomia dos servidores públicos no desempenho de suas funções.

O processo de deliberação em torno da Reforma, no que tange à rela-

ção com a sociedade, manteve a relação hierarquizada, pois a Reforma foi realizada sem debate prévio com as organizações da sociedade civil. O que indica um quase divórcio entre Estado e sociedade, dificultando e/ou impossibilitando o diálogo e confronto de interesses diferenciados.

Referências bibliográficas

- ABRUCIO, Fernando Luiz (1997). Os avanços e os dilemas do modelo pós-burocrático: In: PEREIRA, Luiz Carlos Bresser & SPINK, Peter (Org). *Reforma do Estado e administração pública gerencial*. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas.
- AZEVEDO, Sérgio de; ANDRADE & Luiz Aureliano G. de (1997). A reforma do Estado e a questão federalista. In: DINIZ, Eli & AZEVEDO, Sérgio de (Org.). *Reforma do Estado e democracia no Brasil*. Brasília: Editora da UNB, 1997.
- BARBOSA, Alberto Felippi (2003). Boletim Contato, SRH/MOG. Disponível em: <http://www.servidor.gov.br/> Acesso em 20.10.2003.
- BANCO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO SOCIAL (2003). Privatizações federais – PND. Disponível em: < <http://www.bndespar.com.br/>. Acesso em: julho 2002.
- BIONDI, Aluísio (1999). *O Brasil privatizado: um balanço do desmonte do Estado*. São Paulo: Perseu Abramo.
- BRASIL (Diário Oficial da União) (1998). Emenda Constitucional nº 19, de 04.06.98; dispõe sobre a Reforma administrativa. Brasília, 05.06.1998.
- BRASIL (Diário Oficial da União) (1998). Emenda constitucional 20, de 15/12/98; dispõe sobre a Reforma da previdência. Brasília.
- BRASIL. Governo Federal (1998). Projeto de lei complementar 248/98; trata da demissão dos servidores públicos estáveis por insuficiência de desempenho. Brasília.
- BRASIL. Ministério da Administração e Reforma do Estado (1999). Os avanços da reforma na administração pública; 1995-1998. Brasília.
- BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado.
- BRASIL. Diário Oficial da União (2000). Medida Provisória n. 2.048/2000, de 21.12.2000. Brasília.
- BRASIL. Diário Oficial da União (2000). Lei n. 9.962, de 22 de fevereiro de 2000; Disciplina o regime de emprego público do pessoal da Administração federal direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências. Brasília.
- BRASIL. Diário Oficial da União (1990). Lei 1.711/52, de 11.12.1990. Dispõe sobre o regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Federais. Brasília.
- BRASIL. Diário Oficial da União (1990). Lei Orgânica da saúde nº 8.080/90, de 19.09.1990. Institui o Sistema Único de Saúde – SUS. Brasília.
- BRASIL. Diário Oficial da União (1997). Lei 8.069/90, de 13.07.1990. Institui o Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA. Brasília, 14.07.1990 (alterado pela Lei no 9.455).
- BRASIL. Diário Oficial da União (1993). Lei 8.742/93, de 07.12.1993. Institui a Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS. Brasília.
- BRASIL. Diário Oficial da União (1993). Lei nº. 8745/93, de 9.12.1993 (alterada pela Medida Provisória 1554-29 de 18.06.98). Disciplina a terceirização de serviços nos órgãos da administração direta, autarquias e fundações públicas. Brasília.
- BRASIL. Diário Oficial da União (1967). Decreto-Lei nº. 200/67 (Trata sobre Reforma administrativa da administração pública federal). Brasília.
- BRASIL. Diário Oficial da União (1980). Lei Federal nº. 6.185/74, posteriormente alterada pelas Leis nº 6.335, de 31 de maio de 1976, e 6.856, de 18 de novembro de 1980 (Trata sobre Reforma administrativa da administração pública federal). Acessado em: junho 2003. Disponível em: www.planejamento.gov.br.
- BRASIL. Projeto de Lei n. 4.812-c/98. (1999). Estabelece os critérios para a demissão dos servidores públicos estáveis

quando os gastos na folha de pagamento ultrapassarem 60% da receita líquida dos Estados e Municípios e 50% da receita líquida da União. Brasília: Câmara dos Deputados, 26 de janeiro de 1999.

BRASIL. Projeto de Lei Complementar nº 249/98 (1999). Estabelece o limite de gastos com pessoal em 60% da arrecadação de Estados e Municípios e em 50% da arrecadação da União. Brasília, Câmara dos Deputados, 27 de janeiro de 1999.

BRASIL. Diário Oficial da União (2000). Lei Complementar n. 101, de 04 de maio de 2000. Institui a Lei de Responsabilidade Fiscal. Brasília.

BRASIL. Diário Oficial da União (1970). Lei 5.645/70, de 10.12.1970. Estabelece Diretrizes para a Classificação de Cargos do Serviço Civil da União e das Autarquias Federais, e dá outras Providências. Brasília.

BRASIL. Diário Oficial da União (1997). **Lei nº 9.527, de 10 de dezembro de 1997.** Altera dispositivos das Leis nºs 8.112, de 11 de dezembro de 1990, 8.460, de 17 de setembro de 1992, e 2.180 de 5 de fevereiro de 1954, e dá outras providências. Brasília.

BRASIL. Diário Oficial da União (1993). Lei n. 8.745, de 9 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal, e dá outras providências. Brasília.

BRASIL. Diário Oficial da União (1998). Lei n. 9.637, de 15 de maio de 1998. Dis-

põe sobre a qualificação de entidades como organizações sociais, a criação do Programa Nacional de Publicização, a extinção dos órgãos e entidades que menciona e a absorção de suas atividades por organizações sociais, e dá outras providências. Brasília, 18.05.98, Seção I, pág. 8.

CASTELLS, Manuel (2000). *O poder da identidade*. 2 ed. São Paulo: Paz e Terra.

COSTA, Cândida (1997). *Nem vítima nem vilão: reflexões sobre o serviço público no Brasil*. 2 ed. São Luís: UFMA.

_____. (2000). *Sindicalismo e cidadania: análise da relação entre CUT e Estado na construção da esfera pública no Brasil*. São Paulo: Unitrabalho; São Luís: EDUFMA.

_____. (2001). Processo de trabalho, relações de trabalho e os impactos da reforma administrativa. In: HORTA, Carlos Roberto; CARVALHO, Ricardo Alves (Org.). *Trabalho, globalização e desemprego: um enfoque internacional*. Belo Horizonte: Editora C/Arte. p.278-288.

CROZIER, Michel (1981). *O fenômeno burocrático*. Brasília: UNB (Coleção Sociedade Moderna).

DALLARI, Adilson (1989). *O que é funcionário público*. São Paulo: Brasiliense, (Primeiros Passos).

DINIZ, Eli (1997). Governabilidade, democracia e reforma do Estado. In: DINIZ, Eli & AZEVEDO, Sérgio de (Org.) *Reforma do estado e democracia no Brasil*. Brasília: Editora da UNB.

DUPAS, Gilberto (2000). *Economia global e exclusão social*. São Paulo, Paz e Terra.

DRAIBE, Sônia (1997). Uma nova institu-

cionalidade das políticas sociais? *São Paulo em Perspectiva*, n 11, v.4.

FERREIRA, Marcelo Dias (2003). *Carreiras Típicas de Estado*. Disponível em: http://www.apriori.com.br/artigos/profissionalizacao_do_servico_publico.shtml. Acessado em: junho de 2003.

FRANÇA, Bárbara Heliodora (1994). *Funcionário público: um trabalhador como os outros*. *Revista do serviço público*. Brasília, Ano 45, v.118, n.1, Jan/Jul. 2004.

KLIKSBERG, Bernard (1994) El rediseño del Estado para el desarrollo socioeconómico y el cambio. In: *El rediseño del Estado*. México, Fondo de Cultura económica.

MATTOSO, Jorge (1999). *O Brasil desempregado*. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo.

MATTOSO, Jorge et al. (1991). Mundo do trabalho. *Teoria e Debate*. São Paulo, Partido dos Trabalhadores, n. 50, v. 15, p. 32-37, set/. 1991.

OSZLAK, Oscar (1994) Estado y sociedad; las nuevas fronteras. In: KLIKSBERG, Bernard (Org). *El rediseño del Estado*. México, Fondo de Cultura Económica.

PEREIRA, Luis Carlos Bresser (1995) Discurso de posse. In: A reforma administrativa na imprensa; *Cadernos MARE*, nº 7, Brasília DF (Correio Braziliense, 11 jan 1995).

_____. O Estado do século XXI (1998) In: A reforma administrativa na imprensa; In (Folha de São Paulo, 28 nov 1996). *Cadernos MARE*, nº 7, Brasília.

POCHMANN, Marcio (2001). *Globalização e desemprego*. São Paulo: Boitempo.



Roberto Veras de Oliveira
Doutor em Sociologia. Professor Adjunto do Departamento de Sociologia e Antropologia da UFCG. E-mail: rbveras@uol.com.br.

Momento atual da política pública de qualificação profissional no Brasil: inflexões e desafios

Resumo:

A Política Pública de Qualificação Profissional, no momento atual, encontra-se diante de desafios especiais. Persevera um contexto mundial marcado pela alteração no padrão técnico da produção e pela precarização do trabalho. O país se encontra, numa mão, sob as pressões da “globalização” no sentido da *flexibilização* das relações de trabalho e da desresponsabilização do Estado frente às questões sociais. Na outra mão, vê-se diante das demandas da sociedade, referenciadas nas conquistas expressas na Constituição de 88, no sentido da construção de um Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda. Sob os compromissos sociais representados pelo Governo Lula, o Plano Nacional de Qualificação vive o desafio de afirmar, em contraposição à herança do Governo anterior, o seu caráter *público* e a sua referência na Qualificação Profissional enquanto um *direito social*.

Palavras-chave: Qualificação Profissional; Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda; Relações de Trabalho.

Abstract:

The government policy of professional qualification has been currently facing significant challenges. There is a worldwide context marked by changes in the technical pattern of production and labor precariousness. On one hand, the country has been under “globalization” pressure in terms of flexibility in labor relations as well as lack of commitment on the part of the State concerning the social questions. On the other hand, it has faced the society demands taken for granted through 1988 Constitution that assures the building of a labor public system, employment, and income. With regard to the social commitment advocated by Lula government, the National Plan of Qualification, different from the previous government’s legacy, has been steadily showing its public profile and reference in professional qualification as a social right.

Key words: Professional Qualification; Labor Public System; Employment and Income; Labor Relations.

O Plano Nacional de Qualificação (PNQ), lançado em junho de 2003, foi formulado como parte do Programa Nacional de Qualificação Social e Profissional que, por sua vez, compõe o Plano Plurianual (PPA), versão 2004-2007¹. O PNQ foi fundado com o propósito de reorientar a Política Pública de Qualificação Profissional, baseando-se em uma avaliação crítica da Política anterior e, em particular, do Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador (Planfor), que viveu entre 1995 e 2002.

As “lacunas”, “incoerências” e “limitações” apontadas quanto ao Planfor situaram-se sobretudo nos seguintes aspectos: incapacidade de integrar-se efetivamente às demais Políticas Públicas de Trabalho e Renda e de interagir decisivamente com as Políticas Públicas de Educação; fragilidade das Comissões Estaduais e Municipais de Trabalho (CETs e CMTs); baixo grau de institucionalidade da rede nacional de qualificação profissional; ênfase nos cursos de curta duração; fragilidade do seu sistema de planejamento, monitoramento e avaliação (MTE/SPPE/DEQ, 2003:19).

O presente artigo tem como propósito situar e realçar os *desafios* implicados na construção de uma Política Pública de Qualificação Profissional no país, no contexto atual.

O trabalho sob novos paradigmas

Os anos 90 têm, como pano de fundo mundial, o fenômeno da *globalização*. Nos termos de Bourdieu, o termo “globalização” evidencia o caráter de “mito justificador” que o cerca, através da ratificação e glorificação do reino do mercado financeiro. Trata-se de “um mito no sentido forte do termo,

um discurso poderoso, uma ‘idéia-força’, uma idéia que tem força social, que realiza a crença. É a arma principal das lutas contra as conquistas do Welfare State...” (Bourdieu, 1998: 48).

A globalização assenta-se, entre outros fatores, no esgotamento do *fordismo* e no surgimento de um novo paradigma produtivo, denominado *produção flexível* (Harvey, 1992). A *flexibilização* envolve os processos de trabalho, os mercados de trabalho, os produtos e padrões de consumo. Quanto ao trabalho, Toledo (1997) se refere, como tendência geral, à *flexibilização* do emprego, do uso do trabalho no processo de trabalho e da remuneração, ajustando-os continuamente às condições de mudança permanente na produção. Seu conteúdo e desdobramentos estariam condicionados, no entanto, às interações entre os atores, as instituições, as normas e as culturas dentro e fora do trabalho.

Offe (1989), por sua vez, avalia que estaria havendo quatro grandes rupturas na estrutura institucional do trabalho assalariado “pretensamente unificado” da era *fordista*: a divisão vertical quanto à hierarquia funcional e às acentuadas diferenças na qualificação profissional entre os *core workers* (trabalhadores, em tempo integral, com mais garantias, benefícios e melhores salários); a divisão entre mercados de trabalho internos (*core workers*) e externos (trabalhadores de empresas subcontratadas, que não têm os mesmos benefícios); a ocorrência da produção de bens e serviços, cada vez mais fora da órbita do trabalho assalariado formal, contratual (aumento do setor informal); e, por fim, as diferenças entre as formas de estruturação do trabalho industrial e os serviços (a organização do proces-

so de trabalho, a logística e a estratégia organizacional difeririam significativamente entre os dois setores).

Nos termos de Castel (1998), o “Estado Social” (*Welfare State*), tido como uma resposta historicamente construída diante do risco à vulnerabilidade social no capitalismo liberal, estaria ingressando em um processo de desarticulação, quanto mais as formas de regulação constituídas em torno do trabalho perdem capacidade de integração. Seria a reedição da “vulnerabilidade de massa”, mesmo onde havia sido aparentemente superada.

O debate sobre o futuro do *emprego* e, mesmo, sobre o futuro do *estatuto do trabalho* encerra muita controvérsia e envolve estudiosos no mundo inteiro². O nosso propósito neste artigo é o de tão somente evidenciar o caráter global e paradigmático das atuais mudanças que envolvem o mundo do trabalho e os próprios padrões de sociabilidade. E, com isso, esboçar um breve pano de fundo capaz de realçar e dimensionar minimamente o alcance das transformações pelas quais vêm passando as relações de trabalho no Brasil.

Normatização das relações de trabalho: elementos do contexto brasileiro nos anos 90

O Brasil foi introduzido no paradigma da *globalização*, de modo mais explícito e assumido, a partir do governo Collor, através da adoção de uma intensa política de *liberalização* e *privatização* da economia. No contexto das reformas *liberalizantes*, a pressão no sentido de uma *flexibilização* da legislação trabalhista logo se fez sentir, particularmente, quanto aos

¹ O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) integra o PPA 2004-2007 através dos seguintes programas: Democratização das Relações de Trabalho; Desenvolvimento Centrado na Geração de Emprego, Trabalho e Renda; Economia Solidária em Desenvolvimento; Erradicação do Trabalho Escravo; Gestão da Política de Trabalho e Renda; Integração das Políticas Públicas de Emprego, Trabalho e Renda; Primeiro Emprego; Qualificação Social e Profissional; Rede de Proteção ao Trabalho; Segurança e Saúde no Trabalho (ver www.planobrasil.gov.br).

² Ver, por exemplo, Offe (1989), Schaff (1990), Habermas (1992), Gorz (1998), entre outros.

modelos de organização sindical e de negociação coletiva.

Com o *impeachment* de Collor, no entanto, o novo governo lançou um debate nacional sobre o futuro das relações de trabalho e a possibilidade de um contrato coletivo nacional³. Em 1993, o Fórum Nacional sobre Contrato Coletivo e Relações de Trabalho, composto por representantes de entidades de trabalhadores e empresariais, do Estado e da sociedade civil, realizou debates em várias regiões do país. Nesse Fórum, três posições principais delinearam-se claramente: a) os defensores de uma “reforma global” do sistema de relações de trabalho; b) os defensores da “desregulamentação”; e c) os defensores de uma “reforma parcial”.

Posicionaram-se a favor da “reforma global”, inicialmente, a Central Única dos Trabalhadores (CUT), a Força Sindical e o Pensamento Nacional das Bases Empresariais (PNBE). A referência comum, em conformidade com as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), era a “democratização das relações de trabalho”, que indicava a adoção de um regime de liberdade e autonomia sindical e de uma legislação de sustento à organização sindical e à negociação coletiva. Tal posição baseava-se no acúmulo produzido pelas lutas sociais e políticas que marcaram os anos 80 e a Constituição de 1988. Entretanto, no rearranjo de posições que se seguiu, a proposição da CUT em favor de um Sistema Democrático de Relações de Trabalho⁴ viu-se cada vez mais isolada.

A favor da “desregulamentação”

reuniram-se basicamente as entidades empresariais. Referenciando-se nos imperativos de produtividade e competitividade, advogavam, sobretudo, a redução dos custos do trabalho, particularmente, através prevalência do negociado sobre o legislado.

A proposta de “reforma parcial” reuniu as entidades empresariais e de trabalhadores identificadas com o sistema confederativo. Elas se posicionaram em defesa da manutenção da unicidade sindical, das contribuições compulsórias, do poder normativo da Justiça do Trabalho, dos juizes classistas, do sistema confederativo e da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

As recomendações resultantes do Fórum não foram encaminhadas e, com o governo Fernando Henrique, o debate público foi suspenso, assumindo seu lugar as medidas unilaterais e as conversações em separado com seus interlocutores preferenciais. Impôs-se, crescentemente, a posição pró-*desregulamentação*.

Coube ao governo FHC empreender, sob uma política de estabilização monetária associada ao aprofundamento da liberalização e privatização da economia, um sistemático processo de flexibilização das relações de trabalho no país. Para um melhor dimensionamento dos efeitos de tal opção, é necessário considerar que na “era Vargas” se constituiu um, mesmo que precário, “estado social”⁵. Assim como, o Brasil chegou aos anos 90 com uma trajetória de significativas conquistas sociais e políticas, tendo na Constituição de 1988 sua mais evidente expres-

são.

Uma sucessão de medidas pontuais foi sendo adotada a partir de 1994, em geral, por iniciativa da Presidência da República, alterando significativamente a normatização das relações de trabalho no Brasil, envolvendo aspectos como o processo de contratação e demissão, a forma de uso e remuneração do trabalho e a maneira de solucionar os conflitos. Destacaram-se, quase sempre, por Medida Provisória, as seguintes: instituição do trabalho não-assalariado nas cooperativas, Participação nos Lucros e Resultados, Banco de Horas, trabalho temporário, trabalho parcial, Comissões de Conciliação Prévia, entre outras medidas⁶.

No seu segundo mandato, o governo anunciou sua intenção em alterar o artigo 7º da Constituição Federal, com vistas a flexibilizar os direitos sociais ali previstos de uma maneira mais ampla, através da prevalência do *negociado* sobre o *legislado*. Diante das resistências apresentadas e da exigência de ter que reunir dois terços de votos favoráveis no Congresso Nacional, a orientação passou a ser a de alterar o artigo 618 da CLT. O mandato foi encerrado e o Projeto de Lei (nº 5.483), já aprovado na Câmara, tramitava no Senado.

Natureza das políticas públicas de trabalho e renda nos anos 90

É mais do que evidente o quanto o desemprego se configurou, ao longo dos anos 90, como um dos mais gra-

³ Ver, a respeito, Antônio de Oliveira (2002).

⁴ “A democratização das relações de trabalho obtém-se através da criação de mecanismos capazes de proporcionar maior equilíbrio de poder entre capital e trabalho dentro do sistema produtivo. Significa dotar os trabalhadores e as entidades sindicais de instrumentos autônomos em relação ao Estado e protegidos das investidas do poder econômico. Faz-se necessário, portanto, substituir todo o ordenamento jurídico que dá sustentação ao sistema tutelar, autoritário e intervencionista de relações de trabalho. Deve emergir, em seu lugar, um regramento jurídico capaz de dar legitimidade e assegurar eficácia à autodefesa dos assalariados” (CUT, 1995: 13).

⁵ Conforme Oliveira (1998: 10), “é importante perceber que o nacionalismo estruturou, pela natureza dos interesses dos autores envolvidos, o assim mesmo precário estado social – com as conquistas da previdência social, da regulação da jornada de trabalho, do salário mínimo, das férias, do direito à assistência médica etc – que não chegou ao status de um Welfare, mas tomou grande distância da ‘questão social como caso de polícia’ da República Velha. O golpe de 1964 é desfechado contra essa formação”.

⁶ Para uma reconstituição minuciosa dessas medidas, ver, por exemplo, Krein (2001) e Antônio de Oliveira (2002).

ves problemas sociais do país (e do mundo), na forma de um “fenômeno de massa” (Pochmann, 2001). Trata-se, na verdade, do *agravamento* de uma característica histórico-estrutural: a segmentação e a heterogeneidade do mercado de trabalho⁷.

Por outro lado, vale notar que a adoção de políticas públicas relacionadas ao tema do emprego, no Brasil, é algo recente e se encontra em um estágio ainda bastante elementar de formulação e implementação. Basicamente, o primeiro programa governamental de formação profissional foi o Programa Intensivo de Preparação de Mão-de-Obra (PIPMO), criado em 1963, submetido ao MEC. O serviço de intermediação de mão-de-obra só começou a ser implementado com a criação do Sistema Nacional de Emprego (SINE), em 1975, quando o Ministério do Trabalho incorporou também o PIPMO. A instituição do seguro-desemprego só ocorreu na segunda metade dos anos 80, fundamentalmente, a partir da Constituição de 1988. Os programas de geração de emprego e renda só adquiriram um caráter mais articulado e ampliado a partir de 1994⁸.

Nos anos 90, em particular, as políticas públicas de emprego são o resultado (contraditório e em processo), de um lado, das possibilidades institucionais derivadas da Constituição de 1988 e, de outro, da adoção da orientação neoliberal na condução do país. O novo cenário teve uma relação direta com a constituição do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) e com a criação do Conselho Deliberativo do FAT (CODEFAT).

Conforme destaca Lima (1999), os programas desenvolvidos sob o arran-

jo institucional daí resultante têm estado marcados pelas referências da *participação*, da *descentralização* e da *parceria*. Os principais programas constituídos com recursos do FAT foram propostos como base da construção de um Sistema Público de Emprego no país. Dentre eles, destacam-se:

a) *informações sobre o mercado de trabalho* – Relação Anual de Informações Sociais (RAIS); Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED); Pesquisa Mensal de Emprego (PME/IBGE); Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios (PNAD/IBGE); Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED);

b) *seguro-desemprego* – apesar de ser uma conquista das lutas sindicais dos anos 80, consagrada pela Constituição de 1988, destina-se apenas aos trabalhadores do mercado formal; a representação sindical no CODEFAT tem constantemente defendido a proposta de ampliação do benefício, em termos de valores e de número de parcelas;

c) *intermediação de mão-de-obra* – voltada à realização do cadastramento de trabalhadores e de vagas de emprego e à indicação para ambos, trabalhadores e empresas, das melhores oportunidades disponíveis; podendo, ainda, sugerir para os trabalhadores cadastrados cursos de qualificação profissional, de modo a melhor adequarem-se ao mercado;

d) *qualificação profissional* – destinada a ações que visam proporcionar ao trabalhador a aquisição de conhecimentos *básicos*, *específicos* e/ou de *gestão*, que facilitem o processo de inserção ou reinserção no mercado de trabalho; tendo sido conduzida, entre

1995 e 2002, através do Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador (Planfor);

e) *geração de emprego e renda* – responsável pela promoção de ações que gerem emprego e renda, preferencialmente, através da criação de linhas especiais de crédito para setores com pouco, ou nenhum, acesso ao sistema financeiro, como pequenas e micro empresas, cooperativas e formas associativas de produção etc. São exemplos: Programa de Geração de Emprego e Renda (PROGER), criado em 1994; PROGER Rural; e o Programa Nacional da Agricultura Familiar (PRONAF), criado em 1995.

São inúmeros os balanços que se podem fazer do desempenho desses programas. Aqui, no entanto, interessa-nos destacar as seguintes constatações:

a) as políticas públicas de emprego, formuladas de maneira mais sistêmica a partir do início dos anos 90, tiveram um caráter fundamentalmente *reativo*, diante do quadro de crise estrutural do emprego e como contraface da opção por uma política macroeconômica orientada, prioritariamente, para a estabilização monetário-fiscal⁹;

b) desenvolveram-se, paralelamente, ao tratamento dado pelo próprio governo à normatização das relações de trabalho, que teve como marca, de um lado, a tendência à *flexibilização* e, de outro lado, um esforço sistemático de desqualificação da proposição, apresentada pelas centrais sindicais, no sentido da constituição, no país, de um “sistema democrático de relações de trabalho”;

c) resultaram de um processo contraditório marcado, tanto por um cla-

⁷ “Assim, os problemas da ‘modernidade’, decorrentes do novo paradigma tecnológico, da abertura dos mercados e da globalização financeira, se superpõem ao problema do atraso (alto grau de informalização e de precariedade das relações de trabalho, desigualdade social, deficiências no sistema de proteção social, baixíssimo nível de escolaridade da força de trabalho, etc)” (Azeredo, 1998: 125-126).

⁸ Ver, por exemplo, Azeredo (1998) e Castioni (2002).

⁹ “Desde os anos 90, a postura oficial do governo de desvincular as questões relativas à geração de emprego da política macroeconômica, marcada pela rápida e pouco seletiva abertura comercial, pela forte dependência de financiamentos externos, tem sido um dos fatores decisivos para a adoção de um tipo de política social com caráter reativo, voltada basicamente para a correção pontual das distorções do mercado de trabalho” (Dieese, 2001: 260).

ro esforço de desresponsabilização do Estado frente às políticas sociais, como por um diverso e difuso movimento, por parte da sociedade civil organizada, visando ampliar a participação quanto à formulação e gestão das políticas públicas;

d) tomados em si, tais programas revelam inúmeras fragilidades, particularmente, pela incapacidade de atuarem de maneira efetivamente articulada¹⁰.

Sob tal perspectiva, as políticas públicas de emprego não poderiam senão ter uma natureza *compensatória e focalizada*.

Foi nesse contexto e sob tais condições que o Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador – PLANFOR foi concebido.

A respeito dos elementos estruturantes do PLANFOR

A partir da regulamentação do FAT, em 1990, o Ministério do Trabalho retomou a iniciativa no campo da política pública de qualificação profissional. Em 1993, tiveram início ações voltadas à qualificação profissional dos beneficiários do seguro-desemprego e funcionários do SINE. Mas, foi só em 1995 que o PLANFOR foi instituído.

Uma abordagem sobre esse Plano, como indicado acima, não pode dis-

sociar seus fundamentos das opções, em termos de política macroeconômica e de políticas públicas de emprego, adotadas no período em que vigeu. Por outro lado, também não pode dissociá-los das opções assumidas no campo das políticas educacionais.

A reforma do ensino técnico, operada no âmbito da nova Lei de Diretrizes e Bases (LDB), através do Decreto Lei 2208/97, configurou uma nova institucionalidade para a educação profissional no país, tornando mais enfática a separação entre formação geral e a formação tecnológico-profissionalizante. Além da educação tecnológica e da educação técnica, o novo modelo prevê a educação profissional básica, voltada, sobretudo, aos desescolarizados e desempregados, que passou a ser operacionalizada através do PLANFOR.

Os programas que o compuseram, ao longo de sua vigência, entre 1995/96 e 2002, tanto no âmbito nacional como estadual, foram executados através de parcerias com terceiros, incluindo o “Sistema S”, as centrais sindicais, ONGs, entre outros¹¹. Para Affonso (2001), o PLANFOR tem sido um exemplo da aplicação dos princípios liberais da *focalização*, descentralização e transferência de responsabilidade das políticas sociais para o campo privado.

De fato, para uma avaliação mais

funda desse Plano, há que se ir além de considerações críticas sobre suas fragilidades e limitações no campo operacional¹². É necessário considerar que, não obstante tais fragilidades e limitações, tratou-se de uma construção engenhosa, complexa e, essencialmente, coerente com as políticas estruturantes do projeto governamental dos dois mandatos de FHC.

No esforço de alcançarmos o núcleo constitutivo do PLANFOR, que lhe deu sentido e consistência, identificamos como idéias-chave, basicamente, as noções de *competência, empregabilidade e parceria*.

No que diz respeito à concepção de qualificação, sobressai no âmbito do Planfor a noção de *competência*. Associada que está ao paradigma da *produção flexível*, tal conceito é evocado como base para a promoção de uma noção de qualificação que torne o trabalhador capaz de “compreender, antecipar-se e resolver os problemas de sua função na empresa” (Araújo, 2000: 57). Além do saber “fazer”, para o qual os trabalhadores eram preparados no âmbito do paradigma *fordista* de qualificação, a esse deve ser acrescido o saber “ser” e o saber “aprender”¹³. A concretização desse propósito deveria ser garantida, conforme as diretrizes do PLANFOR, através do foco das ações de qualificação, integrada e complementarmente, nas *habilidades básicas*,

¹⁰ “O Brasil tem muito a avançar em relação ao tema do trabalho. Até agora não conseguiu constituir uma política pública do trabalho capaz de enfrentar adequadamente as novas bases do problema do desemprego. É o caso, por exemplo, da ausência de um serviço público nacional de atenção ao emprego. O país possui algumas instituições e programas voltados ao mercado de trabalho, porém sem capacidade de atuação de maneira articulada e integrada no acolhimento do desempregado, o que limita sua efetividade e sua eficácia” (Pochmann, 2001).

¹¹ Segundo Pochmann (1999), apoiando-se em dados do MTE, enquanto as Escolas Técnicas contaram com 700 mil alunos, em 1996, o “Sistema S” atingiu 3 milhões e o PLANFOR, 1,1 milhão. O programa tinha como meta articular, através da rede de formação profissional existente no país, 20% da População Economicamente Ativa (PEA) até o ano 2000. Meta esta que foi postergada para 2002, por meio da Resolução n. 194/98 (Castioni, 2002: 213).

¹² “Em termos quantitativos, o PLANFOR tem tido desempenho significativo. Entre 1995 e 2001, 15,3 milhões fizeram cursos mobilizados pelo programa e foram investidos nos últimos anos aproximadamente R\$ 2,3 bilhões com atendimento em 88% dos 5.547 municípios brasileiros (MTE/SPPE/DEQP, 2001). No entanto, apesar dos avanços quantitativos, o programa não conseguiu articular-se como o sistema nacional de educação, a exemplo do que ocorre nos países avançados e muito pouco o programa propiciou em termos de elevação de escolaridade, a não ser em algumas experiências isoladas, como foi o caso do Programa Integrar da CNM/CUT. Os impactos do programa são também controversos na obtenção de um emprego, pois atende as mais diversas clientela e nos mais distintos setores da economia” (Castioni, 2002: 215).

¹³ “Delineia-se neste contexto um novo perfil e um novo conceito de qualificação, que vai além do simples domínio de habilidades manuais e/ou disposição para cumprir ordens (...) O novo perfil valoriza traços como participação, iniciativa, raciocínio, discernimento, informação. Buscam-se pessoas com iniciativa, capacidade de decidir e agir em face de imprevistos ou eventos aleatórios – que são tanto mais freqüentes quanto mais modernas, integradas e informatizadas as empresas” (MTE/SPPE/DEQP, 2001: 54).

específicas e de gestão:

a) habilidade básicas – “competências, atitudes e conhecimentos essenciais para a formação do ‘cidadão produtivo’, como comunicação verbal e escrita, leitura e compreensão de textos, raciocínio, saúde e segurança no trabalho, preservação ambiental, direitos humanos, informação e orientação profissional e outros eventuais requisitos para as demais habilidades”;

b) habilidades específicas – “competências e conhecimentos relativos a processos, métodos, técnicas, normas, regulamentações, materiais, equipamentos e outros conteúdos próprios das ocupações/setores”;

c) habilidades de gestão – “competências, atitudes e conhecimentos para formar, manter e melhorar o desempenho de micro e pequenos empreendimentos, rurais ou urbanos, bem como gerenciar o próprio trabalho, como autônomo, cooperado, associado, empregado ou auto-gerido” (MTE/SPPE/DEQP, 2001: 27)

Assim ancorado, o PLANFOR se manteve, fundamentalmente, omisso quanto ao que o termo *competência* sugere a respeito da nova realidade do mundo do trabalho. Pois, alinha-se às visões excessivamente otimistas sobre os novos perfis profissionais demandados pelo mercado de trabalho, quando o que vem prevalecendo, particularmente em países como o Brasil, em contraste com cada vez mais

restritos núcleos de trabalhadores com vínculos mais estáveis, remuneração diferenciada e melhor qualificação, é um quadro de crescente precarização e desemprego¹⁴, em um contexto já marcado, estruturalmente, pela segmentação, baixa escolaridade e elevada informalidade¹⁵.

No que concerne ao entendimento proposto pelo PLANFOR, sobre o sentido último da política de qualificação, ganhou destaque, associado ao conceito de *competência*, o discurso da *empregabilidade*, sobretudo no primeiro mandato de FHC:

“O emprego dos anos 90 tem um novo conceito: a empregabilidade, conjunto de conhecimentos, habilidades, comportamentos e relações que tornam o profissional necessário não apenas para uma, mas para toda e qualquer organização. Hoje mais importante do que apenas obter um emprego é tornar-se empregável, manter-se competitivo em um mercado em mutação. Preparar-se, inclusive para várias carreiras e diferentes trabalhos – às vezes, até simultâneos” (MTb/Sefor, 1995: 12).

O problema do emprego/desemprego foi, assim, formulado essencialmente, não como uma “questão social” (Castel, 1998), mas como uma questão de natureza *individual*, cabendo ao trabalhador individualmente, através da *requalificação profissional*, adequar-se às exigências do *mercado* e, com isso, tornar-se “empregável”. Ao

Estado caberia, nessa equação, tão somente oferecer oportunidades a cada um, através, sobretudo, de programas de educação profissional.

Ora, essa noção foi gestada justamente em um contexto no qual a questão do desemprego ganhava uma dimensão ímpar de drama social. Negado como *questão social*, perde significado *público* e contribui para a *desresponsabilização* do Estado e da sociedade para com ela e para o esvaziamento do *trabalho*, da *educação* e da *qualificação* como direitos¹⁶. Corroborando, assim, sem assumi-la, explicitamente, uma percepção de fundo *privatizante* de tais políticas.

Tal concepção materializa-se, ganha concretude institucional, organizacional e operacional, através da idéia de *parceria*. O discurso da *parceria* ganhou evidência no contexto da Reforma do Estado, operada, particularmente, pelo governo FHC. Esse discurso deriva da compreensão de que a *crise do Estado* é uma crise de natureza fiscal e está relacionada ao esgotamento da “estratégia estatizante” de intervenção do Estado e da forma “burocrática” de administrá-lo. Compõe um esforço, que aponta, de um lado, para a *privatização* daquelas atividades que podem ser “controladas pelo mercado” e, de outro, para a *descentralização* da execução de serviços sociais de educação, saúde, cultura e pesquisa científica. Neste caso, atra-

¹⁴ “Entre 1980 e 1998, os postos de trabalho qualificados foram reduzidos em 12,3% no Brasil, enquanto as ocupações não-qualificadas cresceram 14,2%, segundo informações do Ministério do Trabalho” (Pochmann, 2001: 39).

¹⁵ “As mudanças produtivas que se processam na economia brasileira demandam, de fato, a implementação de ações que visem combater o baixo perfil de qualificação da força de trabalho nacional (...) Entretanto, cabe perguntar sobre a funcionalidade dos programas propostos em um contexto onde as empresas pouco privilegiam os programas de qualificação e os novos métodos de gestão de mão-de-obra (...) Mesmo nos períodos de recuperação do nível de atividade, não se verifica um desempenho mais positivo do nível de emprego, observando-se uma crescente divergência entre esse e o ritmo da atividade econômica (...) Se mantido esse comportamento das empresas, será difícil vislumbrar um papel mais efetivo das políticas de qualificação e de seus efeitos sobre o desemprego e a qualidade de emprego dos trabalhadores” (Dedecca, 1998: 290-291).

¹⁶ Nas palavras de Gentili (1999: 88-89), “a tese da empregabilidade recupera a concepção individualista da teoria do capital humano, só que acaba com o nexo que aquela estabelecia entre o desenvolvimento do capital humano individual e o capital humano social: as possibilidades de inserção de um indivíduo no mercado dependem (potencialmente) da posse de um conjunto de saberes, competências e credenciais que o habilitam para a competição pelos empregos disponíveis (a educação é, de fato, um investimento em capital humano individual); só que o desenvolvimento econômico da sociedade não depende hoje de uma maior e melhor integração de todos à vida produtiva (a educação não é, em tal sentido, um investimento em capital humano social) (...) ‘Empregabilidade’ não significa, então, para o discurso dominante, garantia de integração, senão melhores condições de competição para sobreviver na luta pelos poucos empregos disponíveis, alguns sobreviverão, outros não (...) Nesse sentido, o discurso da empregabilidade tem significado uma desvalorização do princípio (teoricamente) universal do direito ao trabalho e, de forma associada, uma revalorização da lógica da competitiva inter-individual na disputa pelo sucesso num mercado estruturalmente excludente”.

vés de um setor “público não estatal” (ou Terceiro Setor). As instituições não estatais passam a ser solicitadas a participarem da execução de serviços sociais em um contexto de crescente retração do Estado no que concerne a financiamento e a gestão dos serviços públicos (Dain & Soares, 1998).

Por outro lado, a *parceria* também está relacionada às conquistas sociais e políticas dos anos 80 e 90, particularmente, quanto à ampliação de espaços de participação na forma de conselhos e fóruns públicos, entre os quais se destacam o CODEFAT e as comissões estaduais e municipais de emprego/trabalho. A noção de *parceria* aparece, nesses termos, ambigualmente associada às idéias de *cidadania*¹⁷, *privatização*, *descentralização*, *público não-estatal* e *participação da sociedade civil*¹⁸.

O resgate do caráter público da política de qualificação: desafios

O Plano Nacional de Qualificação (PNQ) surge, em um outro contexto, com o propósito de estabelecer uma inflexão na trajetória da política pública de qualificação profissional no país. Parte das seguintes observações críticas em relação ao PLANFOR:

- “pouca integração entre a política pública de qualificação profissional e as demais Políticas Públicas Trabalho e Renda (seguro-desemprego, crédito popular, intermediação de mão de obra, produção de informações sobre o mercado de trabalho etc)”;
- “desarticulação desta em relação às políticas públicas de Educação”;
- “fragilidades das Comissões Estaduais

e Municipais de Trabalho (CETs e CMTs), enquanto espaços capazes de garantir uma participação efetiva da sociedade civil na elaboração, fiscalização e condução das políticas públicas de qualificação”;

- “baixo grau de institucionalidade da rede nacional de qualificação profissional, que reserva ao Estado, através do MTE, o papel de apenas definir orientações gerais e de financiamento do PNQ, executado, integralmente, através de convênios com terceiros”;
- “ênfase do PLANFOR nos cursos de curta duração, voltados ao tratamento fundamentalmente das ‘habilidades específicas’, comprometendo com isso uma ação educativa de caráter mais integral”;
- “fragilidades e deficiências no sistema de planejamento, monitoramento e avaliação do PLANFOR” (MTE/SPPE/DEQ, 2003: 19).

O PNQ foi formulado em sintonia com o novo Plano Plurianual (PPA), versão 2004-2007, através do Programa de Qualificação Social e Profissional. Orienta-se, assim, pelos seus “mega-objetivos”: a) “inclusão social e redução das desigualdades sociais”; b) “crescimento com geração de trabalho, emprego e renda, ambientalmente sustentável e redutor das desigualdades regionais”; c) “promoção e expansão da cidadania e fortalecimento da democracia” (MTE, 2003:09).

O novo governo, através do MTE, parte do reconhecimento de que a política de estabilização, iniciada em 1994 e apoiada na abertura econômica e na estratégia deliberada de apreciação cambial, impactou negativamente no mercado de trabalho,

aprofundando o problema do desemprego, ampliando o grau de informalidade e provocando uma queda significativa na evolução real dos rendimentos. Além disso, sinaliza a percepção do problema do emprego como uma questão social e considera que a reversão desse quadro passa, fundamentalmente, pela “retomada sustentável do crescimento econômico, resultado tanto de uma mudança da política econômica como da realização das reformas necessárias para o desenvolvimento do país” (MTE, 2003: 19).

Compreende, ainda, que ao Estado também está reservada a tarefa de “implementar ações no sentido tanto de minorar os problemas sociais causados pelo desemprego como de criar formas de estimular e complementar a atuação do mercado para a geração de trabalho, emprego e renda” (MTE, 2003: 20). Reforça, com isso, a necessidade de constituição de um Sistema Público de Emprego: “A entrada do trabalhador neste sistema deve permitir-lhe o acesso ao seguro-desemprego, à qualificação profissional e ao serviço de intermediação de emprego, congregando ações federais, estaduais e municipais, públicas e privadas” (MTE, 2003: 20). Nesses termos, o Sistema Público de Emprego deve estar integrado às políticas de desenvolvimento econômico e social.

De outra parte, como uma ação igualmente indispensável, traz para a agenda política o debate sobre a *democratização das relações trabalhistas*. A constituição do Fórum Nacional do Trabalho (FNT) se inscreve nessa perspectiva, ao buscar,

¹⁷ Particularmente através da referência “cidadão produtivo”: “O cidadão produtivo é aquele capaz de apreender e gerir a realidade que tem como regra a transitoriedade permanente” (MTE/Sefor, 1998, *apud* Affonso, 2001:70). Conforme Castioni (2002: 213), o termo “cidadão produtivo” procura contemplar “a palavra cidadania reivindicada pelos trabalhadores e a competitividade dos empresários”.

¹⁸ Conforme Vilmar Faria (*apud* MTE/SPPE/DEQP, 2001: 56), o Governo FHC tinha como princípios organizadores de sua estratégia de desenvolvimento social para o país: a) “igualdade de oportunidades no ponto de partida, entendendo por isso um papel estratégico do setor público na oferta de serviços”; b) “avaliação do custo e efetividade das políticas e programas sociais”; c) “descentralização e flexibilidade, em face das dimensões e heterogeneidade do país”; d) “participação, como forma de controle público sobre as políticas sociais”; e) “parceria entre União, Estados e Municípios, entre governo e sociedade civil, assumindo a impossibilidade de o Estado enfrentar sozinho a complexidade da questão social no Brasil”.

“por meio do processo participativo, envolver representantes de trabalhadores, de empregadores e de governo, trazer respostas às demandas discutidas pela própria sociedade, mediante a assunção de compromissos mútuos de solução negociada de conflitos” (MTE, 2003: 22).

A política pública de qualificação profissional, assentando-se em um novo ambiente político-institucional, através, fundamentalmente, do PNQ, sofre uma reorientação envolvendo uma multiplicidade de dimensões: *política, conceitual, institucional, pedagógica, ética e operacional* (MTE/SPPE/DEQ, 2003).

Em primeiro lugar, a qualificação profissional é afirmada na perspectiva do *direito social*. Devendo, nesses termos, ser objeto de uma política nacionalmente articulada, controlada socialmente, sustentada publicamente e orientada para o desenvolvimento sustentável, para a inclusão social e para a consolidação da cidadania.

Sob tal perspectiva, mais do que uma ação formativa de conteúdo *técnico*, visando tão somente uma inclusão *produtiva*, a qualificação deve orientar-se para a busca de uma inclusão *cidadã*. Trata-se, portanto, de uma qualificação *social e profissional*. Conseqüentemente, requer, como pressuposto, o reconhecimento da qualificação em um sentido mais amplo, como práticas e significados socialmente construídos, seja no âmbito das relações privadas (estabelecidas no processo de trabalho), seja no âmbito dos processos públicos (de construção de políticas públicas). Destaca-se, com isso, a importância estratégica da adoção de um *sistema democrático de relações de trabalho*, de modo a se ter, na qualificação, elemento de conflitos socialmente dados, um objeto de negociação social.

Enquanto política pública, a qualificação deve ser um fator integrante e integrador do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda, e deve estar

plenamente articulada às Políticas Públicas de Educação e de Desenvolvimento. Na condição de política pública de emprego, trabalho e renda, requer o fortalecimento do CODEFAT e das Comissões Estaduais e Municipais de Emprego/Trabalho, como condição de uma participação e controle sociais efetivos.

Na condição de política pública que envolve uma dimensão educativa, exige todo um investimento na qualidade pedagógica dos programas oferecidos no conjunto da rede. Requer, ainda, todo o rigor no uso e gestão dos recursos públicos e a implantação de um sistema, nacionalmente, articulado de planejamento, monitoramento e avaliação.

O PNQ começou a ser implementado no segundo semestre de 2003, através dos Planos Territoriais de Qualificação (PLANTEQs) e dos Projetos Especiais de Qualificação (PROESQs). Entretanto, do caráter das novas orientações da política de qualificação social e profissional e do contexto ao qual se reporta, é possível depreender-se alguns dos mais importantes desafios que encerram:

a) consolidar-se como uma política que, indo além do PNQ, articule ações não só de caráter formativo, mas envolva a Certificação e a Orientação Profissionais (que se encontram em um estágio inicial de formulação) e incorpore a qualificação como objeto de concertação social (o que dependerá, entre outros aspectos, da consolidação do Fórum Nacional do Trabalho e da instituição do Contrato Coletivo de Trabalho);

b) no que se refere às ações de qualificação, ser capaz de articular, em um complexo nacionalmente orientado, as diversas iniciativas que não estão compreendidas no PNQ. Destacam-se os programas formativos do Sistema “S” não financiados pelo FAT, das empresas, das escolas da rede pública, de entidades da sociedade civil, das escolas e instituições privadas etc.

c) ser capaz, no que lhe compete, de articular-se, consistentemente, tanto com a política pública de Educação (o que requer um esforço institucional, envolvendo uma agenda interministerial, mas também político, de modo a retomar o debate público sobre a LDB e os termos da Reforma do Ensino Técnico), quanto com a política pública de Desenvolvimento (o que depende em grande medida dos rumos da política econômica, particularmente, no que se refere à sua capacidade de promover a retomada do crescimento e fazê-lo em bases sustentáveis e distributivas). Em ambos os casos, nos diversos âmbitos territoriais (nacional, regional, estadual e local);

d) ser capaz, no que lhe compete, de favorecer a consolidação do Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda (o que depende, em um primeiro momento, de uma articulação mais efetiva dos programas financiados com recursos do FAT que, por sua vez, estão distribuídos nas áreas da qualificação profissional, intermediação de mão-de-obra, crédito popular e seguro desemprego);

e) garantir participação e controle social efetivos na formulação e implementação das ações de qualificação (fundamentalmente com a consolidação e o empoderamento das Comissões Estaduais e Municipais de Emprego/Trabalho e do CODEFAT). Equacionar mais adequadamente as formas de participação no controle social (orientação, proposição, deliberação, fiscalização) e a parceria na execução das ações;

f) garantir o acesso universal aos programas de qualificação, sem perder a ênfase nos públicos prioritários (assim definidos, fundamentalmente, pela dificuldade de acesso a outras oportunidades de qualificação e requalificação profissionais);

e) ser capaz de envolver, amplamente, os diversos atores atuantes na construção e implementação das ações de qualificação nos seus diversos âm-

bitos territoriais, em um diálogo fecundo a partir das diretrizes já formuladas (com destaque para os membros das comissões de emprego/trabalho, os gestores dos Planteqs e dos Proesqs e os educadores). Isso, de modo a garantir os objetivos estratégicos indicados e a qualidade pedagógica das ações.

Como se vê, são desafios de grande porte. Apenas em parte seu enfrentamento adequado depende tão somente das opções assumidas no âmbito da gestão da política pública de qualificação. Em grande medida, dependerá do desempenho do governo como um todo, assim como do modo como a sociedade civil responderá a tais opções.

Bibliografia citada

- AFFONSO, Cláudia (2001). *A CUT conselheira*: Tripartismo e formação profissional – concepções e práticas sindicais nos anos 90. Dissertação (Mestrado em Sociologia), UFRJ, Rio de Janeiro.
- ANTONIO DE OLIVEIRA, Marco (2002). *Política trabalhista e relações de trabalho no Brasil*: Da era Vargas ao governo FHC. Tese (Doutorado em Economia), IE/Unicamp, Campinas.
- ARAÚJO, Ronaldo (2000). Competência. In: FIDALDO, Fernando & MACHADO, Lucília (Ed.), *Dicionário da Educação Profissional*. Belo Horizonte, Núcleo de Estudos sobre Trabalho e Educação/UFMG.
- AZEREDO, Beatriz (1998). Políticas Públicas de Emprego no Brasil: Limites e Possibilidades. In: OLIVEIRA, Marco Antônio de (Org.). *Reforma do Estado e Políticas de Emprego no Brasil*. Campinas: Instituto de Economia/Unicamp.
- BOURDIEU, Pierre (1998). *Contrafogos*: Táticas para enfrentar a invasão neoliberal. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.
- CASTEL, Robert (1998). *As metamorfoses da questão social*: Uma crônica do salário. Petrópolis: Vozes.
- CASTIONI, Remi (2002). Da qualificação à competência: dos fundamentos aos usos – o Planfor como dissimulador de novos ‘conceitos’ em educação. Tese (Doutorado em Educação), Unicamp/FE, Campinas.
- CUT (1995). Sistema Democrático de Relações de Trabalho: Desatar os nós. *InformaCUT*. São Paulo, n. 250, jan.
- DAIN, Sulamis & SOARES, Laura Tavares (1998). Reforma do Estado e políticas públicas: Relações intergovernamentais e descentralização desde 1988. In: OLIVEIRA, Marco Antônio de (Org.). *Reforma do Estado e políticas de emprego no Brasil*. Campinas: IE/Unicamp.
- DEDECCA, Cláudio Salvadori (1998). Emprego e qualificação no Brasil dos anos 90. In: _____.
- DIEESE (2001). A situação do trabalho no Brasil. São Paulo: Dieese.
- FERRETTI, Celso J. (1999). Brasil: Educação e formação profissional nos anos recentes. *Formação sindical em debate*, São Paulo: Núcleo Temático Educação do Trabalhador/Escola São Paulo, nº 02.
- GENTILI, Pablo (1999). O conceito de “empregabilidade”. In: LODI, Lucia Helena (Org.). *Avaliação do PLANFOR: Uma política pública de educação profissional em debate*. São Paulo: Uniraballo (Cadernos Uniraballo 2).
- GORZ, André (1998). *Miserias del presente, riqueza de lo posible*, Buenos Aires, Barcelona, México: Paidós.
- HABERMAS, Jürgen (1992). *The theory of communicative action: The critique of functionalist reason*, V. 2, London: Polity Press.
- HARVEY, David (1992). *Condição pós-moderna*, São Paulo: Loyola.
- KREIN, José Dari (2001). *O aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho no Brasil*. Dissertação (Mestrado em Economia), IE/Unicamp, Campinas.
- LIMA, Almerico (1999). *Rumo ao sindicato cidadão?* Qualificação profissional e políticas públicas em tempos de reestruturação produtiva. Dissertação (Mestrado em Educação), Faculdade de Educação/UFBA, Salvador.
- MTb/SEFOR (1995). *Educação Profissional: Um projeto para o desenvolvimento sustentado*. Brasília: Ministério do Trabalho.
- MTE (2003). Orientação estratégica e programas: Plano Plurianual 2004/2007. Brasília, Ministério do Trabalho e Emprego.
- MTE/SPPE/DEQP (2001). Educação profissional no Brasil: Construindo uma nova institucionalidade. In: *Plano nacional de qualificação do trabalhador: Guia do Planfor 2001*. Brasília, Ministério do Trabalho e Emprego.
- MTE/SPPE/DEQ (2003), Plano Nacional de Qualificação (PNQ), 2003-2007. Brasília, Ministério do Trabalho e Emprego.
- OLIVEIRA, Francisco de (1998), Corporativismo: Conceito ou emplastro? *Democracia Viva*. Rio de Janeiro: Ibase, n. 03, jul.
- OFFE, Claus (1989). Trabalho: A categoria-chave da sociologia?, *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, São Paulo, n. 10, jun.
- POCHMANN, Márcio (2001). *O emprego na globalização: A nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu*. Campinas: Boitempo.
- _____. (1999). *O Trabalho sob fogo cruzado: Exclusão, desemprego e precarização no final do século*, São Paulo: Contexto.
- SCHAFF, Adam (1990). *A Sociedade informática*. São Paulo: Brasiliense/Unesp.
- TOLEDO, Enrique de la Garza (1997). La flexibilidad del trabajo en América Latina. *Revista Latino Americana de estudios del trabajo*. São Paulo, ano 03, n. 05.



José Dari Krein
Pesquisador do CESIT e Professor do Instituto de Economia da UNICAMP-SP. Agradeço os comentários e as importantes contribuições de Magda Biavaschi, Mariana Mei, Anselmo Santos, Cássio Calvete, Denis Maracci Gimenez, Ana Magni e Amilton Amoretto. O presente texto foi debatido no âmbito do projeto de pesquisa Cesit/Sebrae.

Mapeamento dos pontos polêmicos da reforma sindical

Resumo:

O presente artigo pretende mapear os principais pontos polêmicos em discussão na reforma sindical, segundo a perspectiva dos atores sociais. É um texto-roteiro para compreender o que está em jogo no debate sobre a reformulação do sistema de relações de trabalho brasileiro, destacando-se os aspectos em disputa na relação entre capital e trabalho.

Palavras-chave: Sindicalismo, Sistema de Relações de Trabalho, Reforma Sindical.

Abstract:

This paper intends to map the most polemical issues in the discussion of the trade union reform, from a point of view of social actors. It's a guideline to the understanding of what is in the table in relation with the Brazilian labour relations system, with a special emphasis in the labour/capital relation.

Key-words: Trade Unionism, Labour Relations System, Trade Union Reform

1. Introdução

O presente texto tem o propósito de discutir os principais pontos polêmicos da reforma sindical, apesar de o Fórum Nacional do Trabalho (FNT) ter produzido um conjunto de consensos sobre o tema. A questão central, que permeia o debate, tanto na academia como na sociedade, trata do caráter das mudanças no modelo de sistema de relações de trabalho a ser adotado no país.

O FNT, depois de um ano e meio de discussões e negociações entre representantes de empregadores, de trabalhadores e do governo, apresentou, à Casa Civil da Presidência de República, uma versão de reforma sindical, encaminhada ao Congresso Nacional no início do ano legislativo de 2005. O debate sobre a reforma trabalhista – conjunto da legislação que regula a relação de emprego entre trabalhador e empregador – está no começo de seu processo de constituição, não apresentando, por enquanto, conclusões significativas.

Por um lado, as entidades patronais não apresentam grande entusiasmo na reforma sindical e buscam abrir espaço para uma mudança na categoria das normas, possibilitando, via negociação coletiva, que as medidas em vigor, sejam ajustadas à realidade regional, setorial, e/ou até, por empresa. Por outro lado, a maioria das entidades de trabalhadores representadas no FNT concorda com a valorização da negociação coletiva, mas não admite flexibilização dos direitos escritos no arcabouço legal, considerando-os como o patamar básico que garante um míni-

mo de civilidade ao mercado de trabalho brasileiro. Esta é uma questão que, muitas vezes, não aparece de forma explícita, mas está presente no centro das divergências. Ela aparece em diversos aspectos do debate da reforma, tais como na discussão sobre a adoção do princípio da norma mais favorável e do papel e da abrangência da negociação coletiva. Além dessa questão, também serão discutidos, no presente texto, os seguintes aspectos: 1) a prevalência da norma mais favorável; 2) a organização sindical, com destaque para a representação dos trabalhadores no local de trabalho e o número de dirigentes sindicais com estabilidade; 3) o sistema de negociação coletiva, tanto em relação ao conteúdo (ultratividade) como aos níveis de negociação; 4) a forma de solução dos conflitos coletivos, evidenciado a discussão sobre o direito de greve e a substituição processual. O objetivo do presente texto não é sintetizar a reforma, mas indicar quais são as principais questões, em disputa no tema, que devem nortear os debates na sua tramitação no Congresso Nacional.

A reforma sindical altera o chamado direito coletivo. O conjunto da proposta está expressa em um (Parecer de Emenda Constitucional) PEC, que altera os artigos 8º, 11º, 37º e 114º da Constituição Federal, e num anteprojeto de lei contendo: o sistema de organização sindical; o sistema de financiamento das entidades classistas; o papel e funcionamento do Conselho Nacional de Relações de Trabalho; o sistema de negociação coletiva; as formas de solução dos conflitos; o direito de greve; e a substituição processual.

O debate é bastante complexo, apresentando inúmeras nuances.

Neste trabalho, serão privilegiados os pontos polêmicos que deverão aparecer no debate nacional durante a tramitação da reforma sindical, privilegiando os aspectos destacados pelos participantes do FNT.

2. Dos princípios do anteprojeto: o princípio da norma mais favorável (disposições preliminares)

A principal controvérsia, quanto aos princípios que informam a reforma, está na inclusão ou não do princípio da norma mais favorável¹. Tal polêmica insere-se na questão de fundo que perpassa o debate brasileiro: a adoção do princípio da prevalência do negociado sobre legislado. Princípio esse que estava expresso em um projeto lei que propunha a inclusão de um parágrafo no artigo 618 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e que favorecia a possibilidade de transformar normas de ordem pública em normas dispositivas em nível coletivo. Esse projeto chegou a ser aprovado na Câmara dos Deputados em 2001, mas, depois, foi retirado da pauta do Senado Federal em 2003, por iniciativa do executivo, já que o tema estaria em discussão/negociação no FNT.

No Fórum, os atores sociais não firmaram uma posição explícita sobre essa controvérsia, indicando, genericamente, que integram o sistema sindical, os princípios da Organização Internacional do Trabalho (OIT), e do direito do trabalho². Deixando, portan-

¹ O Direito do Trabalho é informado por princípios próprios. Um deles, o da aplicação da norma mais benéfica ou mais favorável ao trabalhador. À luz desse princípio, havendo mais de uma regra disposta distintamente sobre um mesmo fato (por exemplo, um artigo de lei, a cláusula de uma convenção coletiva ou de um contrato individual de trabalho), incidirá aquela que mais benefícios trouxer ao trabalhador. É que, no Direito do Trabalho, cujo princípio fundamental é o da proteção, o qual tem como expressão, dentre outros, o da norma mais favorável, não vigora o princípio da hierarquia formal das fontes, mas o da hierarquia dinâmica destas. É, nesse sentido, que, havendo uma pluralidade de regras vigentes aplicáveis a uma mesma situação jurídica, aplicar-se-á sempre aquela regra que for mais benéfica ao trabalhador, mesmo que de uma hierarquia inferior em relação às demais.

² O princípio básico que informa o Direito do Trabalho é o da proteção. Dentre os quais, entre outros, são expressão o da norma mais benéfica e o da autonomia das vontades coletivas. Quanto a este último, há controvérsias de seu limite tanto na doutrina como na jurisprudência. Boa parte dos doutrinadores entende que o princípio da autonomia das vontades coletivas deve ser compreendido à luz do princípio da proteção e, nesse

to, para interpretação de cada ator social, o significado de inúmeros consensos incluídos na proposta de reforma sindical.

Nesse sentido, a questão reaparece em alguns aspectos do anteprojeto de lei, especialmente, na discussão sobre a inclusão e o sentido do princípio da aplicação da norma mais favorável, que suscita grande polêmica, pois sinaliza a lógica do sistema de relações de trabalho a ser adotado no Brasil. Esse princípio não estava explícito nos consensos sistematizados do Fórum³. Mas, depois, foi incluído em uma versão preliminar de um anteprojeto de lei, como reação às críticas de alguns segmentos de que a lógica do texto apresentado poderia abrir espaço para uma flexibilização dos direitos trabalhistas. As entidades empresariais não concordaram com sua inclusão, gerando um impasse que, até o presente momento, não está totalmente resolvido, abrindo espaço para duas interpretações. Por um lado, há uma corrente com a interpretação de que na proposta de reforma, há aspectos que fecham a porta para a flexibilização, ao assegurar na PEC (art. 114) que serão “respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente”, e ao inscrever no sistema sindical, os princípios do direito do trabalho. Por outro lado, há os defensores da tese de que a não explicitação do princípio da norma mais favorável pode abrir caminho para flexibilizar as relações de trabalho. Na visão do governo, esse tema será objeto de discussão na reforma trabalhista e não na sindical.

Na lógica do presente texto é fundamental destacar a grande polêmica que está no centro do debate, no Brasil, desde 1994: reafirmação de um sistema de regulação pública do trabalho ou avanço rumo à flexibilização das relações de trabalho. De forma mais explícita, este é o mesmo debate sobre a *prevalência do negociado sobre o legislado*, o qual define uma hierarquia de regras, sendo privilegiada aquela acordada entre as partes em detrimento à legislação vigente. Flexibilidade, nesse debate, é compreendida como a possibilidade de alterar/derrogar direitos assegurados na legislação por meio do acordo de vontades expresso na negociação coletiva. Em outros termos, significa favorecer a possibilidade, via negociação coletiva, de as partes (representação de empregadores e de trabalhadores) estabelecerem regras inferiores ou conflitantes com as estipuladas pela legislação, nos aspectos previstos em lei.

Atualmente, o princípio que vigora é o da “flexibilidade para cima”, isto é, as entidades de classe podem estabelecer normas, regras ou benefícios no vácuo (lacuna) ou superiores a lei, sem infringir os patamares mínimos existentes. Os atores sociais têm liberdade de efetuar as negociações, desde que os direitos assegurados não sejam infringidos. Esses atores sociais, no entanto, têm percepções muito distintas sobre o sistema de regulação do trabalho e de proteção social que deve existir para o conjunto dos assalariados no país. A seguir busca-se, de forma sintética, analisar essas correntes.

De um lado, a corrente que defen-

de uma normatização das relações de trabalho realizada, preferencialmente, pelas partes nelas envolvidas, responsabilizando a excessiva regulação legal pela alta informalidade e o elevado desemprego vigente no Brasil. É o princípio da autonomia das vontades coletivas, interpretado de forma absoluta. Nessa visão, diante dos desafios de uma economia aberta e exposta à concorrência externa, a adoção de normas mais flexíveis pode ser benéfica para o avanço da produtividade e da competitividade da empresa, já que a relação entre trabalhador e empregador deve ser marcada pela “parceria”. Os adeptos dessa compreensão, também advogam a necessidade de haver regras compatíveis com a realidade das diferentes regiões, dos setores econômicos e por tamanho de empresa. Portanto, a desregulamentação das leis trabalhistas é considerada uma iniciativa fundamental para as empresas obterem maior produtividade e competitividade, contribuindo, conseqüentemente, na solução do problema do desemprego. Além disso, argumentam que o alto custo dos encargos sociais é apontado como um empecilho à formalização, aspecto que será objeto de discussão em outro texto específico. Com essa concepção, as principais entidades de representação dos empregadores, em diversas ocasiões e reiteradamente, têm manifestado a sua preferência pela reforma trabalhista e dado menor importância para a reforma sindical. Na verdade, buscam-se formas de redução de custo por meio de uma flexibilização da legislação trabalhista⁴.

sentido, a autonomia das vontades coletivas deve sempre introduzir uma flexibilização “para cima”, respeitando as normas mínimas de proteção em vigor. Outra parte, porém, prioriza as vontades coletivas quando manifestadas expressamente em textos normativos.

³ Relatório Final da Reforma Sindical, abril 2004.

⁴ Segundo Dornelles, em um país de dimensão continental como o Brasil, com enormes disparidades regionais, que sedia grandes empresas e milhares de micro-empresas, com setores extremamente avançados e outros extremamente atrasados, a evolução das relações trabalhistas jamais conseguirá ser feita pelo legislado, mas, sim, pelo negociado, inicialmente, com maior tutela do Estado, que iria sendo reduzida na medida em que os próprios sindicatos sentissem a superioridade do sistema negociado sobre um sistema legislativo rígido. O objetivo geral da proposta é adequar as relações trabalhistas às condições de produção atuais e, com isso, facilitar as contratações e os registros – aumentando, assim, o trabalho formal. Por exemplo, a rigidez do registro obrigatório em carteira, em 48 horas, não facilita as contratações formais no meio rural – daí, a necessidade de aumentar-se esse prazo. Da mesma forma, pode facilitar a redução de custos e a conseqüente melhoria nas condições de sobrevivência e desenvolvimento das empresas a possibilidade de estas desmembrarem as férias de seus empregados em três períodos de 10 dias

A outra corrente, por outro lado, apresenta a convicção de que a proteção existente na legislação garante um patamar básico de civilidade à relação de emprego, que já é considerada baixa. Abrir mão desse patamar significa precarizar ainda mais um mercado de trabalho que já apresenta grande flexibilidade, especialmente em relação aos aspectos centrais da relação de emprego, tais como na definição das funções, nas formas de contratação e despedida, na jornada e na remuneração do trabalho. Assim, em primeiro lugar, flexibilidade do mercado de trabalho pode ser observada pela alta rotatividade da mão-de-obra (acima dos 30% durante a década de 90⁵), mostrando que apesar da multa rescisória, há, diferentemente da maioria dos países desenvolvidos, facilidades para efetuar a despedida do trabalhador, já que o empregador tem a opção do rompimento do contrato “sem justa causa”. Em segundo lugar, a jornada de trabalho, com os expedientes da hora extraordinária e do banco de horas também apresenta grande flexibilidade. Em terceiro lugar, a remuneração, nos últimos 25 anos, tem variado conforme os ciclos econômicos (Baltar, 2003). Pois, por exemplo, os salários perderam poder de compra nos períodos de crise econômica, após o Plano Real. Problema que se intensifica depois do fim da política salarial e da introdução da livre negociação dos salários (1995). Entre 1997 e 2003, os salários do setor privado apresentaram uma perda de 28,2% no seu poder de compra,

na região metropolitana de São Paulo (Seade/Dieese). A queda é mais acentuada nos anos em que o desempenho da economia é pior. Em 2003, segundo dados do Dieese, somente 42% das negociações coletivas conseguiram recompor o poder de compra vigente no ano anterior. A remuneração do trabalho também está vinculada à liberdade das empresas em despedir, pois houve, especialmente de 1999 em diante -dada a grande expressão do desemprego -, uma substituição dos trabalhadores com melhor remuneração, por outros, com vencimentos mais baixos e com maior escolaridade. Portanto, nos aspectos centrais da relação de emprego, há grande flexibilidade, como os indicadores do mercado de trabalho evidenciam.

Essa última corrente, ainda, contrapõe-se à tese da responsabilização da rigidez da legislação com os seguintes argumentos: 1) a informalidade e heterogeneidade são problemas históricos e estruturais do mercado de trabalho, que, nos momentos de crescimento econômico, têm evidenciado um processo de formalização e aumento do emprego; 2) o nível de emprego é um problema que advém da dinâmica econômica e da forma como é repartido o trabalho útil na sociedade e não da legislação do trabalho. Além disso, as experiências internacionais de flexibilização do mercado de trabalho, como a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) reconhece, não trouxeram os resultados esperados, especialmente na criação de

postos de trabalho⁶. Portanto, o problema não está no sistema de proteção existente e, sim, na dinâmica da economia e na opção política quanto ao tipo de sociedade (inclusão social) que cada nação pretende construir.

A importância da inclusão da observância da norma mais benéfica parte do pressuposto de que a relação entre capital e trabalho é marcada pela assimetria de poder no mercado de trabalho, garantindo-se, portanto, uma proteção ao elo mais frágil da relação e, assim, buscando-se uma igualdade substantiva, tendo como objetivo equiparar partes desiguais⁷. A partir dessa lógica, a não garantia legal do princípio da norma mais favorável pode abrir caminho para flexibilizar “para baixo” as relações de trabalho.

A questão da flexibilização é uma demanda geral de diversos segmentos de empregadores com a finalidade de reduzir custos e de adquirir maior liberdade para poder determinar as condições de uso e de remuneração do trabalho. Há, inclusive, no caso italiano, a demanda de extensão para o conjunto das empresas, independentemente do seu tamanho, de uma condição mais favorável de despedir, que hoje é prevista, somente, às empresas com menos de 15 empregados. As empresas com até 15 empregados não precisam justificar a demissão, algo similar ao que existe no Brasil, como despedida sem justa causa.

Portanto, a discussão da inclusão, ou não, do princípio da norma mais favorável está inserida no debate mais geral da reforma e do tipo de sistema de re-

(e não apenas um de 30), ou de pagarem o 13.º salário em algumas parcelas, ou ainda de propiciarem a participação dos empregados nos lucros, por meio de periodicidade mais curta – até mensal. (http://www.academus.pro.br/site/p_detalhe_assunto.asp?codigo=13).

⁵ Caged/MTE.

⁶ Cf. CESIT (2004a e 2004b).

⁷ É que o Direito do Trabalho nasce da compreensão de uma profunda desigualdade entre empregado e empregador, tendo a norma de proteção o sentido de minimizar essa assimetria, e como afirma Calvo (2005: 07), “dar tratamento isonômico às partes significa tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades. A absoluta igualdade jurídica não pode, contudo, eliminar a desigualdade econômica; por isso, do primitivo conceito de igualdade, formal e negativa (a lei não deve estabelecer qualquer diferença entre os indivíduos), clamou-se pela passagem à igualdade substancial. E hoje, na conceituação positiva da isonomia (iguais oportunidades para todos, a serem propiciadas pelo Estado), realça-se o conceito realista, que pugna pela igualdade proporcional, a qual significa, em síntese, tratamento igual aos substancialmente iguais. A aparente quebra do princípio da isonomia, dentro e fora do processo, obedece exatamente ao princípio da igualdade real e proporcional, que impõe tratamento desigual aos desiguais, justamente para que, supridas as diferenças, atinja-se a igualdade substancial”.

lações de trabalho que se pretende construir no Brasil⁸. Em outros termos, não é algo específico para as MPE.

3. O sistema de representação sindical

As mudanças no sistema de organização sindical serão significativas, combinando elementos de liberdade sindical com critérios de representatividade bastante objetivos previstos em lei. Além disso, as centrais sindicais e as confederações empresariais terão maior centralidade na nova estrutura de representação de interesses. Os principais pontos polêmicos que deverão nortear os debates no Congresso Nacional no tema da representação sindical são: a) o fim do princípio da unicidade versus pluralidade sindical; b) o papel atribuído às centrais sindicais e às confederações patronais; c) a organização dos trabalhadores no local de trabalho; d) o fim das contribuições compulsórias; e) o número de dirigentes sindicais com estabilidade; f) o papel do Ministério do Trabalho no novo desenho, especialmente nos conflitos de representação.

Em síntese e de forma simplificada, no debate nacional há três posições em relação ao redesenho da organização sindical: 1) os que defendem a manutenção do atual sistema confederativo, com o princípio da unicidade sindical e as contribuições compulsórias, mas que reconhecem um papel sindical às Centrais existentes no país; 2) os que lutam pela liberdade e autonomia sindical plena, baseada nas convenções da Organização Internacional do trabalho (OIT); e 3) o sistema gestado no FNT, que, ao mesmo tempo, introduz elementos de liberdade sindical e preserva o direito “adquirido” das atuais entidades de classe, desde que preencham

alguns critérios de representatividade.

Cada uma das três posições acima apresenta variações, que não serão aprofundadas no presente texto, pois será privilegiada a discussão em torno da proposta construída no Fórum.

3.1. A representação dos trabalhadores no local de trabalho

O atual sistema de relações de trabalho prevê duas formas de representação dos trabalhadores no interior das empresas: 1) a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), composta de forma paritária, sendo que os representantes dos trabalhadores são eleitos e os da empresa são indicados por ela; e 2) o representante sindical, nas empresas com mais de 200 empregados – preceito constitucional que não tem regulamentação em lei ordinária e, portanto, de difícil efetividade. Além disso, há a previsão legal, de forma facultativa, da constituição de comissões de negociação de PLR (Participação nos Lucros e Resultados) e de conciliação de conflitos, desde que acordado entre as partes. Com exceção das CIPAs, que não têm uma função de representação de interesses, os demais institutos são pouco expressivos na realidade nacional. Segundo pesquisa sindical (IBGE, 2002), a representação mais comum é a do delegado sindical, existente, em praticamente, metade das entidades sindicais brasileiras, que tem características muito distintas em cada categoria.

A organização sindical nos locais de trabalho é uma experiência bastante comum nos países avançados, onde, inclusive, é objeto de extensa regulamentação legal. Por exemplo, no campo do trabalho, uma das principais regulamentações construídas no âmbito da União Européia é a previsão legal do direito de os trabalhadores poderem organizar Comitês de Empresas

nas companhias instaladas em mais de um país do bloco. Inclusive, neste momento histórico de tentativa de revisão da regulamentação do trabalho construída ao longo da história do século XX, o direito de organização dos trabalhadores no local de trabalho não está no centro do debate, nem sofrendo contestação dos governos e/ou entidades de classe. Em outros termos, nem os críticos da excessiva rigidez da regulação do trabalho têm privilegiado a contestação da experiência de organização dos trabalhadores no local de trabalho.

No caso brasileiro, há, especialmente, por parte das entidades de representação patronal, uma grande resistência a qualquer garantia legal do direito de representação dos trabalhadores no local de trabalho. Assim, no FNT, o tema foi um dos mais controversos, não havendo, apesar das inúmeras discussões, possibilidade de acordo entre as bancadas. As entidades patronais sugeriram remeter essa questão para a negociação coletiva, o que não foi aceito pela bancada dos trabalhadores.

Como não houve consenso, o governo está apresentando uma proposta que institui legalmente a representação dos empregados nos locais de trabalho para as empresas com mais de 30 empregados – a ser implantado progressivamente em 6 anos –, conferindo-lhe poder de negociação e de solução dos conflitos, e garantindo a estabilidade de dirigentes proporcional ao tamanho da empresa. A proposta recebeu apoio das entidades de trabalhadores com algumas ressalvas, especialmente em relação à não garantia de representação dos trabalhadores em empresas com menos de 30 empregados e às brechas abertas para, na prática, a representação assumir funções do sindicato.

⁸ Ao dispor que o contratado coletivamente se sobrepõe ao legislado, a proposta impõe interesses privados localizados sobre interesses públicos. Isto porque ao reger um contrato com direitos reduzidos, não só a remuneração será menor, como também as contribuições legais o serão. Daí, recursos deixam de ser recolhidos aos cofres públicos.

A principal objeção das entidades patronais à representação dos trabalhadores no local de trabalho está relacionada com o objetivo de preservar uma maior autonomia na determinação das condições de contratação, de uso e de remuneração do trabalho. Segundo o presidente da Confederação Nacional da Indústria (CNI), os empregadores não aceitam introduzir um fator de conflito no interior da empresa, por isso rejeitam a proposta. Além disso, questionam a possível estabilidade de 'empregados-dirigentes' no local de trabalho. Na verdade, dada a tradição da relação de emprego existente no Brasil, grande parte dos empregadores brasileiros tem dificuldade de adotar uma postura de maior negociação no interior do local de trabalho, tanto assim que as experiências mais bem sucedidas estão localizadas nas filiais de empresas estrangeiras.

Para as entidades trabalhistas, a representação no local de trabalho, além de favorecer a possibilidade de estabelecer regras e benefícios específicos no âmbito da empresa, tem grande importância em dar legitimidade à estrutura sindical, pois, na avaliação corrente, o sindicalismo, sem Organização Sindical no Local de Trabalho (OLT), fica pendurado na brocha. Na opinião de muitos dirigentes sindicais, não haverá democratização nas relações de trabalho no Brasil sem a garantia do direito à organização dos trabalhadores no local de trabalho. Portanto, é considerada como um dos pontos prioritários da reforma sindical. E, ainda segundo alguns dirigentes, a representação poderá ser uma forma de resolver os conflitos da relação de emprego no próprio local de trabalho.

A garantia legal da representação dos trabalhadores no local de trabalho, como afirmado acima, não está sendo admitida pela bancada patronal, apesar do anteprojeto de lei explicitar que o seu objetivo é promover o entendimento com o empregador, enfatizando a integração e o diálogo, e dando

poderes não só para mediar dissídios individuais, como para conduzir a negociação coletiva, caso o sindicato se omita. Assim, abre espaço para, de um lado, legitimar a experiência das comissões de conciliação prévia e, de outro, criar quase um sindicato de empresa. Alguns destes aspectos são questionados por setores da bancada dos trabalhadores.

Por último, é importante realçar que o anteprojeto faz uma diferenciação explícita por tamanho de empresa, excluindo da norma legal aquelas com menos de 30 empregados, e estabelecendo uma limitação no número de dirigentes proporcional à quantidade de trabalhadores no local de trabalho. Portanto, esse é um dos poucos aspectos na reforma sindical em que há uma diferenciação explícita de regras por tamanho de empresa, com a exclusão da representação dos trabalhadores naquelas com menos de 30 empregados.

3.2. O número de dirigentes sindicais com estabilidade

Na mesma perspectiva da polêmica anterior, há uma controvérsia em relação ao número de dirigentes sindicais com estabilidade. Enquanto as entidades de empregadores demandam a explicitação de um limite, as trabalhadores concordam com a limitação, desde que haja o direito de organização sindical no local de trabalho (OLT). Na visão da bancada dos trabalhadores, a lógica é quanto mais dirigentes com estabilidade na base (no local de trabalho), menor a necessidade de lideranças no sindicato. Prevalceu a limitação de até 81 dirigentes com estabilidade, admitindo-se a possibilidade de ampliação desse número mediante contrato coletivo de trabalho. As entidades de trabalhadores, especialmente as grandes, são mais contundentes em não aceitar tal limitação, especialmente, com o não consenso sobre o direito de OLT, dado o tamanho de sua base de representação e a perspectiva de unificação dos atuais

sindicatos para a criação de grandes entidades.

Por outro lado, segundo previsão do anteprojeto, o pagamento do salário de eventuais dirigentes liberados para o exercício da atividade sindical é de responsabilidade da entidade sindical, salvo acordo coletivo em sentido contrário.

3.3. O princípio da unicidade x liberdade sindical

Em geral, as entidades oficiais, especialmente as federações e confederações, tanto de empregadores como de trabalhadores, são defensoras da manutenção do princípio da unicidade, isto é, a regulamentação em lei da possibilidade de existência de uma única entidade sindical no âmbito de cada categoria econômica ou profissional. Os dois principais argumentos na sua defesa são: 1) o fim da unicidade pode significar uma grande pulverização das entidades sindicais, o que enfraqueceria a representação de interesses existentes; e 2) a mudança, no atual contexto, pode significar a desarticulação do atual sistema sindical, que, bem ou mal, tem defendido os interesses dos seus representados. Muitas das atuais entidades poderiam desaparecer ou seriam fracionadas, o que as inviabilizaria; assim como abrir-se-ia espaço para as empresas criarem e fortalecerem entidades sindicais que lhes sejam dóceis. Advogam ainda que não há contradição entre unicidade e liberdade e autonomia sindical. As entidades patronais também mostram receio de aprovar o fim da unicidade, pois temem ocorrer um processo de pulverização da sua representação por meio da concorrência com outras entidades. Também argumentam que poderia haver dificuldade de interlocução com as organizações dos trabalhadores já que seria difícil identificar a real representação de cada entidade.

Aqueles contrários à manutenção do princípio da unicidade defendem a adoção do princípio da liberdade e auto-

nomia sindical, baseados nas convenções da OIT, em que os trabalhadores sejam sujeitos de sua própria estrutura de organização. Os argumentos utilizados são os seguintes: 1) o atual sistema de unicidade já proporcionou uma grande pulverização de entidades sindicais no Brasil (existem mais de 16 mil sindicatos, segundo Pesquisa Sindical, IBGE, 2002), viabilizando-se inúmeros sindicatos puramente cartoriais, que sobrevivem, não pela representatividade dada pela sua base, mas através de artifícios legais; 2) os trabalhadores, baseados nas convenções internacionais da OIT, devem ter absoluta liberdade e autonomia na definição do tipo, da abrangência e da função de sua entidade de representação. Assim, haveria um processo de construção de entidades representativas, preocupadas com a legitimidade junto à sua base (trabalhadores e empregadores) e não por meio de medida legal. Não significa que defendem um Estado ausente na relação de trabalho, mas de ter uma função de garantir as condições para que diminua a assimetria entre capital e trabalho, através de uma legislação de sustento.

A reforma sindical está indicando uma saída híbrida, introduzindo a possibilidade da concorrência entre entidades sindicais, mas preservando o direito adquirido das atuais, que podem, desde que tenham representatividade e adotem mecanismos estatutários democráticos – inclusive, na eleição sindical –, continuar mantendo a base de representação. Na avaliação de parte significativa do movimento sindical de trabalhadores, a reforma indica uma perspectiva de avanço rumo à liberdade e autonomia sindical.

3.4. Centralização de poder nas centrais sindicais e confederações nacionais

A possibilidade de as centrais sindicais e confederações empresariais exercerem prerrogativas sindicais, inclusive, no campo da negociação co-

letiva e criarem, ou concederem, representatividade derivada às organizações sindicais de nível inferior traz, à tona, uma polêmica sobre o fortalecimento da chamada cúpula sindical em detrimento dos sindicatos de base. Esta é uma crítica mais forte no interior do movimento sindical de trabalhadores. Atualmente, todo o poder está no sindicato de base, ficando as centrais somente com a função de articulação política dos trabalhadores e de entidades, sem exercer prerrogativas sindicais e nem estabelecer uma relação mais orgânica com as suas entidades filiais.

Por um lado, os críticos da reforma apontam o risco de que um sistema sindical mais centralizado pode se tornar mais burocrático, inibindo a autonomia e o dinamismo das entidades de base e de suas lutas. Inclusive, manifestam um temor sobre o posicionamento das entidades nacionais nos temas em debate na sociedade brasileira e de sua relação com os governos de plantão. Nessa perspectiva, defendesse uma maior autonomia às entidades de base, especialmente, no campo da negociação coletiva. A crítica do fortalecimento da cúpula sindical tem como alvo à tentativa de preservar a orientação política das tendências minoritárias por meio do controle da entidade que dirige. Há o receio de que as centrais possam enquadrar os sindicatos filiados, tirando-lhes a autonomia para definir as políticas que julgam mais apropriadas e de acordo com o seu ideário ideológico e político.

Por outro lado, há os que indicam que o fortalecimento das centrais e das confederações daria a possibilidade de coesão, unidade e maior peso político ao movimento sindical, algo que foi fundamental no processo institucional do pós-guerra nos países avançados, quando se estabeleceu um sistema de proteção social do trabalho em grande parte dos países. Há, ainda, a argumentação sobre a importância de as centrais adquirirem maior poder para

fazer frente ao movimento de centralização e concentração de capital. O maior poder às centrais e às confederações empresariais poderia significar um processo de contenção da extrema pulverização do sindicalismo no Brasil, o que, teoricamente, proporcionaria um maior poder de representação dos interesses das classes, pois a sua força estaria na capacidade de aglutinação da base.

Essa mesma corrente argumenta que o reconhecimento das centrais é uma bandeira antiga do movimento dos trabalhadores e relativiza a excessiva concentração de poder. O poder das entidades nacionais (ou mais gerais) está diretamente vinculado aos sindicatos de base, pois são estes que lhes proporcionam tanto os critérios para o seu reconhecimento como as possibilidades para expansão de sua organização. A força das entidades superiores depende do sindicato de base tanto para conduzir negociações mais centralizadas como para expandir a sua base de representação por meio da criação de entidades em setores econômicos em que não têm presença. Portanto, o poder da Central será proporcionado por seus sindicatos filiados, pois a filiação dos trabalhadores não será na instância superior da estrutura sindical, mas na base. Isto significa dizer que o poder da chamada cúpula é limitado, pois ele é proporcionado pelo sindicato de base. Além disso, o anteprojeto prevê que a decisão da negociação coletiva, em qualquer nível, é da assembléia de base, dos abrangidos pelo resultado do acordo coletivo.

Os defensores da proposta do Fórum também argumentam que as centrais e as confederações empresariais, por serem entidades nacionais, estão em maior evidência, inclusive na mídia. As suas opções tendem a ser mais conhecidas e sujeitas a questionamentos públicos. Portanto, estão sujeitas a um debate público mais acirrado e politizado, o que pode contribuir para uma maior transparência, já que as

ações e opções de inúmeros sindicatos não são do conhecimento público e nem dos seus representados.

O maior poder às centrais e confederações empresariais enfatiza a necessidade de estabelecer, talvez nos seus próprios estatutos, a garantia do direito de expressão das forças minoritárias (democracia interna) e a definição de critérios objetivos e transparentes de consulta às bases envolvidas no caso de negociações gerais e da concessão da representatividade derivada⁹. Com exceção da negociação, que prevê a consulta às bases para assinatura de um contrato coletivo de trabalho, os outros aspectos não são regulamentados pela reforma sindical, dependendo do estatuto de cada entidade.

3.5. Financiamento das entidades sindicais

As fontes de financiamento das entidades sindicais em vigor são as seguintes: 1) a *contribuição sindical obrigatória*, que corresponde a um dia de serviço dos trabalhadores ou um percentual proporcional ao capital social da empresa, que é distribuído da seguinte maneira: 60% para o sindicato de base; 15% para a federação e 5% para confederação correspondente. Além disso, o 20% vai para o FAT, com o objetivo de financiar o seguro desemprego; 2) a *contribuição assistencial* tem a finalidade de proporcionar a manutenção dos serviços prestados pelo sindicato à categoria, cujo valor é definido durante o processo de negociação da renovação do contrato coletivo de trabalho, em assembleia do sindicato de base. Na prática, ela se constituiu a principal fonte de sustentação das entidades sindicais de trabalhadores e parte da de empregadores; 3) a *contribuição confederativa* (artigo 8º/CF/1988) tem seus valores fixados

em reunião de diretoria e referendados em Assembleia da categoria e tem como objetivo o custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, sendo independente das outras contribuições; 4) a mensalidade associativa é cobrada dos filiados à entidade sindical. Em geral, as entidades tendem a utilizar-se de três das quatro fontes previstas, pois são exceção as que utilizam, ao mesmo tempo, a contribuição assistencial e confederativa.

A reforma sindical propõe a substituição das três primeiras fontes de financiamento por uma contribuição de negociação coletiva, que será descontada de todos os abrangidos pela negociação (empresas e trabalhadores), independentemente do seu resultado. O valor será de, no máximo, 1% da renda líquida do trabalhador e de até 0,8% do capital social da empresa no ano anterior. A grande novidade é que a principal fonte de financiamento estará ligada ao processo de negociação coletiva, abrindo dificuldade de sustentação para as entidades cartoriais e sem representatividade. A polêmica principal é a defesa, por uma série de entidades sindicais, das atuais formas de financiamento. Mas, entre os participantes do FNT, o tema apresenta consenso. Também é importante frisar que a tendência, com o limite estabelecido em lei, é inibir as cobranças abusivas que algumas entidades vêm praticado, especialmente com a contribuição confederativa ou assistencial.

4 Negociação coletiva

A formulação acordada no FNT indica uma maior importância para a negociação coletiva na determinação das normas e regras que regulam a re-

lação de emprego, já que ela poderá ocorrer em todos os níveis, inclusive, no âmbito nacional. Também define a recusa da negociação como conduta anti-sindical. A obrigatoriedade da negociação não significa, necessariamente, chegar a um acordo ou assinar um contrato.

As principais divergências estão localizadas nos seguintes aspectos: 1) a relação entre negociação e legislação, como já discutido no item 2 deste texto; 2) a previsão de que os instrumentos normativos de nível superior, quando existirem, “poderão indicar as cláusulas que não podem ser modificadas em nível(eis) inferior(es), observadas as peculiaridades de cada âmbito de representação e de empresas ou unidades produtivas”¹⁰; 3) a possibilidade da substituição da entidade representante de uma base por outra, quando esta recusar-se a negociar; e por fim, 4) a solução do impasse da negociação, no momento da renovação do contrato, destacando-se a questão da ultratividade das cláusulas.

4.1. A relação entre os conteúdos da negociação quando existem contratos em vários níveis

Segundo resolução do FNT, as negociações mais gerais poderão indicar cláusulas que não serão alteradas em níveis inferiores, estabelecendo um certo “enrijecimento” de algumas normas gerais. Um enrijecimento tanto do ponto de vista de não permitir o rebaixamento do contrato mais geral como, também, de inviabilizar uma melhora nos conteúdos das negociações em níveis inferiores. Portanto, dificulta a efetivação do princípio da progressividade das normas, em que as instâncias nacionais estabelecem cláusulas mais gerais, que, de forma articulada, vão desdobrando-se em outras no âmbito

⁹ As entidades de nível superior podem criar sindicatos em um determinado setor ou ramo de atividade, desde que estas excedam o seu próprio índice de representatividade, ou seja, tenham “gordura” a perder. A forma de representatividade é a comprovada, em que a entidade sindical precisa englobar pelo menos 20% dos trabalhadores efetivos de sua base.

¹⁰ Relatório da Comissão de Sistematização do FNT, abril de 2004.

regional ou local, considerando as especificidades econômicas e a correlação de forças. No entanto, no artigo seguinte, o anteprojeto favorece a possibilidade de o sindicato, vinculado ao setor abrangido pela negociação superior, requerer a sua exclusão até o momento da celebração do contrato.

Nesse sentido, a divergência, especialmente de parte do movimento sindical de trabalhadores, decorre do fato de não estar assegurado o princípio da progressividade, trazendo o risco de se limitar a ampliação de direitos no nível inferior da negociação, assim como da imposição de regras inadequadas para o conjunto do setor, sem, no entanto, valorizar as negociações coletivas. Há, por outro lado, segundo os defensores da regra, a possibilidade do sindicato de base melhorar o contrato mais geral, caso tenha força e mobilização, pois há a tendência dos contratos gerais estabelecerem regras mínimas aplicáveis ao conjunto do setor econômico.

4.2. *Substituição de uma entidade que se recusa a negociar*

Como afirmado acima, a negociação tornou-se obrigatória. A recusa à negociação – não da proposta em litígio – por parte de uma entidade representativa pode significar a transferência da titularidade para outra do mesmo ramo ou setor econômico. Nesta hipótese, os “responsáveis diretos” estarão sujeitos a “multas e penas estabelecidas na lei”. Se a recusa for reiterada, o sindicato pode perder suas “prerrogativas e atribuições” de personalidade sindical.

Os riscos apontados pelos que divergem de tal artigo são dois. Em primeiro lugar, como definir a recusa deliberada do exercício da negociação coletiva? Por exemplo, estabelece-se a possibilidade de a empresa ou de uma entidade encaminhar, junto ao Conselho Nacional de Relações de trabalho (CNRT), um processo contra outra que, por princípio, não aceitou negociar

determinadas questões demandadas. Inclusive, pode-se utilizar como artifício a concordância dos trabalhadores na negociação, mas esta não avança devido à postura do sindicato, que não aceita, por princípio, flexibilizar direitos existentes. Em outros termos, entidades que se contraponham a certas medidas podem perder as prerrogativas sindicais e serem substituídas por outras. Portanto, está estabelecida a possibilidade da concorrência entre as entidades sindicais, ficando o veredito, na lógica de funcionamento do CNRT, para o Ministério do Trabalho, que pode estar sujeito a pressões políticas. Em segundo lugar, esta é uma questão que só se aplica a entidades de trabalhadores, pois é inimaginável que outra empresa ou entidade patronal negocie em seu nome sem a sua autorização, pois jamais poderá assumir qualquer compromisso, especialmente na questão financeira. Portanto, essa é uma regra unilateral.

Os defensores da regra argumentam que sem a presente regra é difícil fazer com que a outra parte sente e viabilize o processo de negociação coletiva. A inclusão da cláusula tem como objetivo fazer com que a outra parte, pelo menos, venha estabelecer alguma negociação, o que não ocorre, atualmente, em muitas situações, pois as reivindicações encaminhadas, especialmente pelas entidades de trabalhadores às empresas, não são sequer, consideradas. Além disso, para assegurar a não caracterização da recusa, a entidade precisará formalizar todas as reuniões de negociações.

4.3. *Conduta anti-sindical*

A bancada dos empregadores querem excluir os aspectos que regulam as condutas anti-sindicais de sua parte, especialmente, os que garantem o exercício de greve; enquanto as entidades de trabalhadores querem limitar e restringir os aspectos que os responsabilizam por conduta anti-sindical, inclusive, pelo estabelecimento de pesadas

multas. A instituição que julga a conduta é a Justiça do Trabalho.

4.4. *Solução do impasse da negociação coletiva e ultratividade das cláusulas*

Na proposta acordada no FNT, há importantes mudanças na forma como são solucionados os conflitos coletivos, passando-se pelo incentivo à conciliação, mediação e arbitragem, sem a garantia do princípio da ultratividade das cláusulas. Caso as partes não cheguem a um acordo no término do contrato, que pode ser de três anos, haverá a sua prorrogação por 90 dias – período destinado às partes para completarem a negociação, viabilizando a assinatura de um novo contrato, que pode ter a colaboração de um conciliador ou mediador ou, ainda, ser encaminhado para uma arbitragem pública ou privada, desde que essa iniciativa seja de comum acordo entre as partes. Nos consensos sistematizados no FNT estava previsto, depois de percorrer, sem êxito, todas as fases anteriores, o encaminhamento do dissídio para a Justiça do Trabalho, que atuaria como árbitro público. Mas, com a aprovação da Reforma do Judiciário (Emenda Constitucional 45), essa possibilidade foi inviabilizada, já que, na prática, foi abolido o instituto do Poder Normativo, ficando a intervenção da Justiça do Trabalho na dependência do encontro das duas vontades: trabalhadores e representação patronal. Portanto, caso não haja acordo para assinatura de um novo contrato coletivo de trabalho, fica o impasse, pois a Justiça do Trabalho não tem o poder de normatizar compulsoriamente a relação de emprego e nem está garantido o princípio da ultratividade das cláusulas. Aprovada a Reforma do Judiciário, a Justiça do Trabalho somente poderá intervir no conflito coletivo se provocada de comum acordo pelas partes e, ainda, nas greves. Na reforma proposta apresentada pelo FNT, nas greves, não pode se posicionar sobre as reivindicações do movimento paretista.

Em outros termos, a divergência entre os membros do FNT está localizada, principalmente, na adoção do princípio da ultratividade. As divergências em torno do tema são de duas ordens: entre os atores sociais e entre diferentes correntes de pensamento no campo do direito.

A bancada de empregadores alega que a ultratividade desestimula a negociação, pois haverá resistência em fazer qualquer concessão já que, dificilmente, a cláusula poderá ser revogada posteriormente. Em contraposição a tal argumentação, advoga-se que o contrato, em seu conjunto, sempre é fruto de uma negociação, em que cada parte avalia a pertinência das cláusulas acordadas, em cada momento. Portanto, a renegociação ou não está relacionada a muitos fatores. Alega-se também que a vantagem da ultratividade é garantir que a negociação possa ocorrer de forma mais serena, sem ficar pressionada pelo vencimento do contrato, pois as regras só poderão ser alteradas depois de uma nova negociação ter sido concluída. Trata-se de um mecanismo que possibilita a equivalência mais efetiva entre as partes e proporciona certa segurança para que cada negociação coletiva não recomece do zero.

Além disso, apesar de não ser uma posição hegemônica da jurisprudência, há juristas, como Délio Maranhão e Pinho Pedreira, que entendem os benefícios incluídos no contrato coletivo como automaticamente incorporados nos contratos individuais. “Todo novo direito, não importa a sua origem, incorpora-se aos contratos individuais. Torna-se cláusula. Contratualiza-se. Não se sujeita, portanto, a limites temporais. Além disso, mesmo um novo contrato coletivo não poderia “diminuir” o anterior. Trata-se de direito adquirido” (Viana, 2004).

Enfim, a ultratividade do instrumento normativo até que outro o revogue é uma questão que também suscitou

grandes polêmicas no FNT, especialmente pela oposição da bancada patronal que não admitiu a sua inclusão nos resultados dos trabalhos a serem enviados ao Congresso Nacional. Nessa condição, por um lado, pode ser um mecanismo de forte pressão sobre as entidades trabalhistas para efetuarem acordos rebaixados. Por outro, pode significar a explicitação do conflito com desdobramentos imprevisíveis.

O estabelecimento dessas regras dependerá da força de cada entidade no processo de negociação. Isto não significa, necessariamente, que as regras serão maiores ou menores do que as atuais. Significa, simplesmente, que o resultado dependerá da negociação em cada setor econômico. Em outros termos, a negociação coletiva tende a adquirir maior importância na definição das regras e normas que irão regular a relação de emprego com a possibilidade de haver diferenciação por setor econômico e região.

5. Mecanismo de solução dos conflitos

No tema das soluções de conflitos, a reforma indica aspectos contraditórios. Por um lado, legitima as experiências extrajudiciais, tais como as Comissões de Conciliação Prévia, estimulando formas de solução de conflitos a partir da dinâmica direta dos atores sociais. Por outro lado, amplia as possibilidades de os sindicatos ajuizarem ações coletivas, regulamentando o instituto da substituição processual para assegurar – aos sindicatos – legitimidade para, na Justiça do Trabalho, em nome dos trabalhadores, ajuizarem reclamações defendendo os direitos destes, tanto coletivos como individuais (homogêneos ou difusos). Os pontos que apresentam maior controvérsia são: 1) a forma de regulamentação dos mecanismos extrajudiciais de solução dos conflitos; 2) a

regulamentação do direito de greve; e 3) a abrangência da substituição processual.

5.1. Direito de greve

O anteprojeto elaborado no âmbito do FNT garante a greve como um direito fundamental dos trabalhadores. Ao mesmo tempo, não prevê a legalidade do lock out para os empregadores. O anteprojeto repete, praticamente, a atual legislação de greve existente no país, com pequenas novidades, que são as seguintes:

a) a conceituação de greve ampliou-se um pouco¹¹, viabilizando a greve de terceirizados e de trabalhadores não-empregados, tais como autônomos e estagiários. Estão ausentes as greves atípicas (operação padrão, tartaruga etc.);

b) a definição como prática anti-sindical da discriminação em razão do exercício do direito de greve, inclusive, vedando a dispensa do trabalhador “durante a greve”, assim como a contratação “de mão de obra destinada à substituição de grevistas”;

c) a explicitação da garantia de manutenção de nível de atividade mínima em setores em que a paralisação pode causar danos irreparáveis, incluindo a possibilidade de contratação de substitutos de grevistas, caso não haja acerto entre as partes;

d) A Justiça do Trabalho, se acionada pelo Ministério Público, pode julgar a demanda que garanta os serviços mínimos nas atividades essenciais e a conduta anti-sindical praticada na greve. Além disso, tem previsto, também, uma possível aplicação de multa a parte que praticar uma atitude anti-sindical ou desrespeitar a lei, mas não está prevista se manifestar sobre a pauta de reivindicação.

Em síntese, dada a impossibilidade de consenso no Fórum, a opção foi manter a legislação atual com pequenas modificações. Pois, por um lado,

¹¹ Adotada como: “a suspensão coletiva e temporária, total ou parcial, da prestação de serviços”.

os trabalhadores queriam o amplo direito de greve e continuam apresentando objeção sobre a forma de solução do conflito da greve. Por outro lado, os empregadores insinuaram com a criminalização de qualquer abordagem para viabilização do exercício do direito de greve e continuam rejeitando a classificação de atitudes anti-sindicais, especialmente por ocasião da greve.

5.2. Os mecanismos extrajudiciais de solução dos conflitos

Na experiência brasileira estão previstas a Comissão de Conciliação Prévia (CCP) e a Câmara de Arbitragem como alternativas extrajudiciais de solução dos conflitos individuais do trabalho. O FNT legitima tais iniciativas, mas garante a necessidade do acompanhamento por parte do sindicato, e assegura o princípio da não inibição do acesso ao Judiciário. A Justiça do Trabalho, na visão do Fórum, continua sendo a última instância para resolver os litígios trabalhistas individuais. Nestes aspectos, não ocorreram grandes divergências entre os atores sociais presentes no FNT.

Na análise das experiências concretas, várias pesquisas¹² indicam um desvirtuamento tanto das CCPs como das Câmaras de Arbitragem, especialmente ao possibilitar a negociação de direitos líquidos e certos, ao dar quitação plena a contratos e ao restringir o acesso ao Judiciário trabalhista. Os riscos foram apontados por alguns estudiosos que não foram abordados no anteprojeto de lei em discussão.

5.3. A substituição processual

O instituto da substituição processual está previsto na Constituição Federal de 1988 de forma ampla, a qual legitima os sindicatos, sem restrições,

à defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, como consta do artigo 8º, III. O problema foi a interpretação desse dispositivo e sua decorrente aplicação prática, circunstância que acabou por amesquinhar o instituto que, de amplo, passou, na Justiça do Trabalho (inclusive com Enunciado do TST, recentemente cancelado), a ser objeto de muitas exigências que acabaram por limitar seu alcance.

No FNT, houve consenso no sentido da importância da regulamentação desse instituto para a Justiça do Trabalho. Daí, a proposta legislativa de conferir, expressamente, na lei infraconstitucional, aos sindicatos a legitimidade do ajuizamento da reclamatória, em nome próprio, defendendo direitos dos seus representados, os trabalhadores, quer sejam direitos coletivos da categoria, ou individuais, estes incluindo os homogêneos e os difusos.

O último projeto de lei apresentado no seio do FNT, regulamentando para a Justiça do Trabalho a previsão do artigo 8º, III da Constituição Federal, mantém a previsão de os sindicatos, em nome de seus representados, fazerem uso de ações coletivas na Justiça do Trabalho. Inspirando-se, contudo, nas disposições do Código de Defesa do Consumidor (CDC) em vigor, que prevê a utilização dos sindicatos desse procedimento na defesa dos seguintes direitos: a) direitos difusos; b) direitos coletivos; c) direitos individuais homogêneos; e d) direitos individuais puros, com afinidades por um ponto comum de fato ou de direito. Dessa forma, reduzem-se as reclamatórias, desafogam-se os Tribunais do Trabalho, agilizam-se os processos e fortalecem-se as organizações sindicais. No entanto, apesar do consenso obtido no FNT quanto ao instituto, con-

forme consta da sistematização final, o anteprojeto apresenta alguns pontos polêmicos, com resistências tanto de alguns setores organizados dos trabalhadores como dos empresários. Quanto aos primeiros, pelo fato de conter algumas regras que restringem a amplitude do instituto tal como previsto na Constituição Federal, como, por exemplo, o fato de limitar a ação dos sindicatos à defesa apenas de seus associados e, ainda, quanto a aspectos dirigidos à liquidação e à execução das sentenças. Aqui, há algumas regras que, inspiradas no CDC, alteram substancialmente a sistemática que vige no Processo do Trabalho¹³, passando a disciplinar tanto a liquidação como a execução da sentença como fases distintas da fase de conhecimento e suprimindo o impulso processual de ofício pelo juiz da causa, condicionando este à iniciativa da parte credora. Assim, ainda que a previsão do instituto da substituição processual para a Justiça do Trabalho conte com o apoio da representação dos trabalhadores, nos aspectos citados, há divergências que já têm sido formalizadas. Quanto à bancada dos empregadores, o próprio instituto é polêmico e sua adoção encontra resistências importantes sob a justificativa de que ele pode alimentar uma "indústria de reclamatórias trabalhistas". São, portanto, circunstâncias que dificultam o êxito da iniciativa, tanto na gestação do consenso anterior ao encaminhamento à Câmara como nos debates e nas articulações nesta.

6. Considerações finais

O presente texto para discussão tenta apontar os aspectos em que devem

¹² Cf. Krein & Teixeira (2004).

¹³ O processo do trabalho é unitário. No entanto, há três momentos num todo orgânico: a) a fase de conhecimento, em que o Judiciário soluciona o litígio por meio de acordo homologado, ou pela sentença; b) a de liquidação da sentença, quando, não havendo mais recursos, a decisão vai ser "transformada em valores", ou seja, serão quantificados os valores devidos ao credor; e, c) a execução da sentença, momento em que, iniciado pela citação para pagamento sob pena de penhora, é feito a entrega definitiva do quantum devido ao credor. No Processo do Trabalho cabe ao juiz da causa impulsionar de ofício, mediante despacho, tanto a liquidação como a execução.

se concentrar as divergências no encaminhamento da reforma sindical no Congresso nacional, por meio de uma PEC e, posteriormente, de um projeto-de-lei, prevendo a regulamentação do sistema de organização sindical, das formas de financiamento das entidades classistas, do sistema de negociação coletiva, das formas de solução dos conflitos e da estrutura e funcionamento do Conselho Nacional de Relações de Trabalho. A reforma trabalhista, como afirmado na introdução, não será encaminhada ao Congresso Nacional nesse momento, pois tem uma dinâmica própria de discussão no FNT, que

se encontra em um estágio ainda embrionário.

As divergências são muitas e profundas, pois, como foi destacado no decorrer do texto, partem de concepções muito distintas sobre o sistema de relações de trabalho a ser implantado no Brasil. Apesar do grande esforço e das concessões feitas pelos diversos atores sociais para se chegar a um consenso na proposta a ser encaminhada ao Congresso Nacional, inúmeras polêmicas ainda permanecem e devem se manifestar na fase de tramitação do Projeto Lei e da PEC, e deverão permear o debate na sociedade brasileira.

Bibliografia citada

- CESIT (2004a). Regulação do Trabalho no Brasil e as MPE. Campinas. Relatório entregue ao SEBRAE, em maio de 2004; _____ (2004b). O padrão de regulação no Brasil para as MPE: balanço do marco legal vigente. Campinas. Texto entregue ao SEBRAE, em setembro de 2004.
- KREIN, Dari & TEIXEIRA, Marilane (2004). Análise da experiência cutista em relação às CCPs. In. *Debates e Reflexões*, nº 12. São Paulo: Escola Sindical São Paulo.
- VIANA, M. T. (2004). Reforma sindical: entre o bem e o mal – análise dos pontos críticos do último anteprojeto. (mimeo).



ISSN

ariús

Revista de Ciências Humanas

Vol. 13

Número especial temático

“Trabalho e Emprego: Temas Atuais”

janeiro/julho de 2007

UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
CENTRO DE HUMANIDADES
Campus Campina Grande – PB

Av. Aprígio Veloso, 882 – Bodocongó
58.109-970 – Campina Grande – PB
e-mail: arius@ch.ufcg.edu.br





ISSN

ariús

Revista de Ciências Humanas

Vol. 13

Número especial temático

“Trabalho e Emprego: Temas Atuais”

janeiro/julho de 2007

UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
CENTRO DE HUMANIDADES
Campus Campina Grande – PB

Av. Aprígio Veloso, 882 – Bodocongó
58.109-970 – Campina Grande – PB
e-mail: arius@ch.ufcg.edu.br





Clodoaldo Bortoluzi
Professor Adjunto do Departamento de Economia
e Finanças da UFCG.

Dinâmica econômica, trabalho e competitividade

Resumo:

Há dois conjuntos distintos de razões determinantes do desemprego: a insuficiência de demanda efetiva e o processo de transformação do trabalho e do capital. Nos países desenvolvidos, o problema é contornado pelo recurso ao aumento das exportações, em sua capacidade de gerar postos de trabalho. Este trabalho trata das transformações econômicas que vêm ocorrendo mundialmente, destacando, de um lado, as demissões em massa, a instabilidade no emprego e a exclusão da vida econômica de milhões de trabalhadores e, de outro, a facilidade como as informações põem, lado a lado, os pares fome-pobreza e abundância-desperdício.

Palavras chave: Economia, trabalho, dinâmica dos agentes econômicos.

Abstract

There are two distinct sets of reasons determining the employment: insufficient effective demand and the processes of work and capital changes. In developed countries, the problem is faced thru the increasing exportation, what generates new work positions. This article discusses the economic changes which have been occurring around the world, pointing out , by one hand, the massive firing, the instability in employment and the exclusion of million of workers from the economic life, and , by the other hand, the easy circulation of information, that has put side by side, famine-poverty and abundance-wasting.

Key Words: Economy, labor, dynamics of the economical agents.

1. Introdução

A dinâmica econômica dos últimos trinta anos foi marcada por um vasto conjunto de mudanças, dentre essas, pode-se destacar: transformações das mercadorias e bens consumidos, transformações nos processos produtivos e transformações na estrutura das transações econômicas e, em especial, na moeda.

A contínua evolução dos produtos e serviços produzidos não responde apenas às necessidades dos consumidores, os quais têm convivido com circunstâncias sucessivamente mutantes, mas, em especial, aos interesses dos conglomerados econômicos.

O processo evolutivo do trabalho e as transformações do capital têm, como conseqüências principais, a marginalização econômica dos grupos e países que não acompanham o grupo de ponta dessas transformações; a elevação da produtividade do trabalho e da produção decorrente do uso de máquinas e equipamentos que substituem a força braçal humana e animal, num primeiro estágio, para em seguida, substituir a própria agilidade e destreza manual dos trabalhadores e, por fim, no estágio atual, substituir, até mesmo, a forma de raciocínio mais eficaz no processo produtivo que é a racionalização funcional. Essas transformações, quando não são geridas em seu desenvolvimento e controladas em suas conseqüências, podem se tornar geradoras de desemprego e de instabilidade do trabalho, de desigualdades e de fermento da degradação social.

O desemprego é uma das maiores fontes das desigualdades e geração de conflitos. Os movimentos de desemprego em massa conduzem uns à opulência e outros à exclusão. Esse é, em síntese, a crise da *sociedade de comunicação* e o problema do presente trabalho. Há, dois conjuntos distintos de razões determinantes do desemprego. Elas podem ser associadas à insuficiência de demanda efetiva e ao proces-

so de transformação do trabalho e do capital. Dependendo das circunstâncias da economia, o desemprego é determinado mais pela insuficiência da demanda efetiva ou pelas transformações ocorridas nos produtos, na moeda, no trabalho e no capital.

A crise decorre da insuficiência de soluções globais. As soluções empreendidas são de ordem microeconômica das empresas e, parcialmente dos países, faltando um esforço universal.

Nos países desenvolvidos é usado o recurso das exportações que é a forma usual de reduzir a ociosidade e o desemprego, pois, na medida em que se eleva a tecnologia, o trabalho se torna mais criativo, conseqüentemente eleva-se a produtividade e os produtos passam a ser mais competitivos no exterior. As mercadorias mudam qualitativamente. A economia dá um salto não só quantitativo, mas também qualitativo, o que determina vantagens competitivas em relação ao exterior. Essa vantagem não ocorre nos países em desenvolvimento, pois as transformações tecnológicas já ocorreram nos países desenvolvidos e, nesse caso, há apenas a vantagem pela mão-de-obra barata que pode tornar os produtos competitivos, mas nesse caso, inexistente mercado interno adequado para os produtos de alta tecnologia.

A crise da *era pós-moderna*, da *sociedade de informação* tem seus fundamentos no desemprego e nas desigualdades econômicas geradoras das desigualdades sociais. E o desajuste econômico se fundamenta no excesso de poder dos agentes microeconômicos em detrimento do poder global. Esse poder dos conglomerados decorre da filosofia econômica que estabelece de forma sofismática o mercado como o condutor soberano da economia, numa estrutura econômica extremamente desigual, na qual, nem de longe, predominam as condições de concorrência.

A estrutura econômica mundial é ineficiente e injusta. Ela é ineficiente

pela elevadíssima capacidade ociosa (Brenner, 2003) e crescente obsolescência. Entre os inúmeros mecanismos de criação de capacidade ociosa, pode-se destacar a estrutura de mercado desigualmente oligopolizada entre as diferentes mercadorias produzidas e exportadas pelos países. Os países mais pobres exportam produtos mais concorrenciais e pagam elevados juros. Por isso, obrigam-se a desvalorizar as suas moedas e a exportar elevados volumes de produtos, contendo muito trabalho e recebendo em troca produtos de reduzido volume de matérias-primas e de trabalho, criando ociosidade nos países ricos, por falta de demanda efetiva, e inflação nos países mais pobres em conseqüência da desvalorização das moedas e dos elevados custos dos produtos importados. O pagamento de juros e o combate à inflação nos países pobres são realizados com evasão de divisas e políticas monetárias restritivas, elevando o desemprego e a insuficiência de demanda efetiva, não só nos países mais ricos, como também, nos países exportadores de matérias-primas.

A ineficiência e a injustiça econômica promovem os desajustes sociais que espalham contendas, seqüestros, crimes, terrorismo, revoluções e guerras. Elas são crises da sociedade, em geral, e dos países, cujos fundamentos, em grande parte, são de natureza econômica. A forma como os conflitos se configuram manifesta o tipo de crise da sociedade e a crise econômica. A análise da forma como se estabeleceram os últimos conflitos nos reportam às características das relações econômicas modernas e ao objetivo deste trabalho. Entre as relações econômicas mais chocantes do atual mundo econômico, destacam-se, por um lado, as demissões em massa, a instabilidade no emprego e a exclusão da vida econômica de milhões de trabalhadores; por outro, a facilidade como as informações põem, lado a lado, a extrema miséria, a fome e a exclusão

e a opulência, a abundância e o desperdício.

2. Transformações do capital, do trabalho, da tecnologia, da moeda e suas conseqüências sobre a estrutura produtiva e administrativa das empresas

Com a crise do petróleo na década de 1970 houve um grande esforço na direção da miniaturização. A nanotécnica permitiu avanços significativos na produção de máquinas, equipamentos e produtos finais em tamanhos sucessivamente menores. De forma similar houve transformações na gama de produtos, de uso freqüente, que se deslocaram de bens com forte componente em matéria-prima para produtos mais leves e com elevada tecnologia.

As modificações na estrutura social, a espetacular transformação no setor de informação e as alterações ocorridas no trabalho, na tecnologia, no capital e na própria moeda, certamente, contribuíram para exigir mudança no processo produtivo e na organização produtiva e administrativa das empresas. Por isso, a estrutura administrativa do tipo piramidal e hierárquico deu lugar a uma estrutura mais achatada e com menor amplitude.

As transformações no uso do trabalho e as modificações tecnológicas não são neutras do ponto de vista da estrutura administrativa das empresas. Ao período pré-industrial, no qual se destacavam os artesãos e seus aprendizes, correspondia uma estrutura produtiva familiar. As relações entre mestres e aprendizes fundavam-se em laços pessoais e de autoridade patriarcal. Com a *Revolução Industrial*, a estrutura da indústria mudou, a fábrica se separou da casa, do domicílio e ganhou um espaço próprio. Uma estrutura burocratizada foi criada para administrar a produção.

A máquina substitui trabalho na medida em que um único operador

pode, com auxílio de uma máquina mais moderna, com maior capacidade, substituir um conjunto de outros operadores de máquinas que se tornaram obsoletas. Mas, na medida em que um menor número de trabalhadores ligados à linha de produção e, modernamente, ligados às células de produção são necessários, a parcela significativa da pirâmide administrativa passa a se tornar desnecessária. Além disso, não foram apenas as transformações ligadas à estrutura produtiva que mudaram. A nova era é conhecida como a *era da comunicação*. Os trabalhos de planejamento, de contabilidade, de vendas, de finanças foram altamente facilitados pela expansão e aperfeiçoamento da comunicação.

A crescente mecanização, num primeiro estágio, substituindo a força humana e a força animal e, num segundo estágio, substituindo as habilidades e, a razão instrumental e, também facilitando a comunicação, fez com que a base da estrutura hierárquica da empresa se reduzisse e se transformasse. A base da pirâmide administrativa perdeu parte de seu contingente de trabalhadores pela substituição do homem pela máquina. Especialmente, a qualificação dos trabalhadores de operação fez com que houvesse mudança da forma administrativa, passando a predominar a coordenação onde predominava o comando. A base de operação se reduziu, ainda, pela inteligência artificial e pela mudança dos produtos produzidos. A gama de produtos e serviços foi sendo alterada no tempo. A própria estrutura administrativa foi modificada, especialmente, pela intervenção do processo de comunicação mais ágil. Essas transformações interferiram na estrutura administrativa, exigindo mudanças na pirâmide hierárquica e exigindo redução no quadro da estrutura administrativa. Essas modificações caracterizadas pelo rebaixamento da estrutura administrativa têm constituído o que se costuma chamar de *dowsising*. Esse processo

tem eliminado, principalmente, postos de trabalho da estrutura administrativa. A eliminação ou redução das esteiras de produção, substituídas por ilhas de produção, reduziu especialmente o número de mestres de produção ou administradores de produção.

A utilização intensiva de máquinas, robótica e inteligência artificial alterou ou exigiu transformações no próprio processo de produção. Essas mudanças na estrutura de produção foram chamadas de *reengenharia*. Tanto o processo de *dowsising* como a *reengenharia* foi movimento de redução do número de empregados nas empresas. Essas medidas tomadas pela alta direção das empresas foram acompanhadas de um lado, por esforço de redução de custos e elevação da competitividade e, de outro, por um movimento de globalização da economia.

Na medida em que os custos, em primeiro lugar, da mão-de-obra e, em segundo lugar, do capital se modificaram, houve mudança competitiva e distributiva na própria estabilidade da economia. Devido à inovação tecnológica e à transformação dos instrumentos de trabalho reduziram-se os custos do trabalho. Houve elevação da produtividade e redução do número de trabalhadores. Ao mesmo tempo, elevou-se a obsolescência do capital. Em muitos casos, isso elevou o custo do capital e, tendo em vista que os investimentos são mais instáveis do que a demanda para consumo, toda a economia ficou mais instável, sendo que o fator variável, no curto prazo, é o trabalho.

A transferência distributiva do trabalho para o capital, elevando a instabilidade da demanda, criou inúmeras conseqüências econômicas e sociais. A redução da massa salarial ampliou as condições para a insuficiência de demanda efetiva. O esforço concentrado de combate à inflação criou e completou as condições de elevação de capacidade ociosa e a insuficiência de demanda agregada. Ao mesmo tempo,

a redução dos gastos em consumo de assalariados e a elevação dos gastos com capital, quando transformado, torna mais rapidamente obsoleto, pois de um lado elevou a capacidade ociosa e, de outro, a tornou mais ruínosa, devido à elevação da obsolescência do capital. Daí, o esforço de vendas e de ampliação dos mercados pelas empresas, o qual tende a ser apenas favorável aos países com maior capacidade competitiva em setores de alta tecnologia. Enquanto isso, especialmente a partir da década de 1970, e no Brasil, a partir de 1980, sob a égide do Fundo Monetário Internacional (FMI), com a vigência da política neo-liberal, o Estado se exime de manter controle sobre a demanda e passa a exercer controle da inflação via política monetária.

As transformações no processo produtivo, as mudanças constantes nos produtos como esforço de venda e a necessidade de redução dos custos de estocagem e custos de financiamento exigiram a redução de estoques e, simultaneamente a redução dos produtos em elaboração. Para a concretização de tal exigência contribuíram a evolução da comunicação, a abertura comercial e as facilidades crescentes no transporte. As empresas adotaram um processo altamente ágil em que o tempo de espera da matéria-prima e dos componentes foi reduzido. Esse processo produtivo, com estoque zero ou reduzido, o *just in time*, permitiu maior agilidade às empresas, mas, ao mesmo tempo, foi um fator de redução da estabilidade delas e da própria economia como um todo, uma vez que o capital físico também foi reduzido.

Atualmente, o aprimoramento da tecnologia, a inteligência artificial, as transformações do trabalho, do capital e da moeda estão substituindo trabalhadores no processo produtivo e no setor administrativo intermediário: o trabalho repetitivo pode ser substituído por máquinas; a razão instrumental pode ser realizada total ou parcialmente pela inteligência artificial; como conseqüên-

cia, milhares e milhões de empregos podem ser queimados. Diante deste contexto, apenas as tomadas de decisão com informação limitada e cambiante necessita de atividade humana. Com isso, o trabalho criativo teve sua importância, sua quantidade e sua estabilidade mantidas. Enquanto que os demais postos de trabalho, mais ligados à execução e à administração, muitos já foram suprimidos, enquanto outros estão em risco real ou potencial de desaparecimento. É importante salientar que, a simples instabilidade dos postos de trabalho eleva a insegurança do trabalhador e da sociedade.

No Brasil, da segunda metade da década de 90 e inícios dos anos 2000, o empresariado brasileiro se uniu ao empresariado internacional, aos banqueiros e ao governo em prol da abertura comercial, da redução das atividades fins (educação e saúde) do Estado. Estabeleceu-se a filosofia do *Estado mínimo*, da flexibilização dos salários, do desmonte dos sindicatos e do arrocho salarial junto com o desemprego. Aparentemente, o empresariado nacional levaria vantagem na medida em que se abrissem possibilidades de exportação, pois com a redução dos custos salariais se elevaria a lucratividade. O empresário, volta ao mercado nacional, cedeu ao primeiro canto da sereia, embalado pela mídia. Mas, parece que tem escapado a esse empresário, o fato de que a elevação inconstante dos juros e a redução dos salários, tanto em número como em valor, estaria reduzindo o mercado interno ou, ao menos, impunha-se duro ferrete em seu crescimento, dificultando as vendas e a demanda efetiva interna. Além disso, é a demanda interna de consumo que dá estabilidade à demanda efetiva. Conseqüentemente, as limitações da demanda interna determinaram a elevação da sua instabilidade e a redução da demanda efetiva e da receita dos empresários voltados ao mercado nacional.

3. Trabalho, dinâmica industrial e sustentabilidade

Muitas são as preocupações com a sustentabilidade do sistema econômico. Os fracassos são muitos e podem ser divididos em insucessos decorrentes do desenvolvimento e da gestão do meio ambiente (Comissão Mundial sobre o Meio Ambiente e o Desenvolvimento, 1991). O desenvolvimento implica no crescimento da produção e do consumo de bens e serviços. O volume de bens e serviços produzidos, por sua vez está diretamente ligado ao nível de bens e serviços consumidos e, em menor grau, à destruição de fatores não renováveis. Produção e consumo são geralmente poluidores.

Especialmente a partir da década de 70, a economia mundial passou a reduzir o consumo proporcional de matéria-prima para a produção do mesmo nível de bens e serviços e, nesse sentido, torna-se possível produzir bens e serviços que atinjam seus objetivos, acarretando menores danos aos recursos. Mas, isso não é neutro do ponto de vista do emprego e da distribuição dos benefícios do progresso entre os grupos sociais e entre as nações. Até porque, uma parcela do crescimento e do desenvolvimento econômico continua sendo realizada a partir da elevação global dos bens e da mecanização.

A questão da preservação e da conservação de recursos choca-se diretamente com a mecanização (Sturm, Fandiño & Adams, 1988) na medida em que a força física do homem é substituída pela força da própria natureza. Isso porque a energia da natureza utilizada é crescente e incomparavelmente maior do que a força do homem e, em conseqüência, a destruição de recursos não-renováveis se eleva constantemente. O consumo de bens e serviços é incomparavelmente maior nos países desenvolvidos e cresce com o processo de desenvolvimento, conduzindo a uma destruição de fatores na-

turais em ritmo acelerado, mais que proporcional ao crescimento da população.

Outros economistas (Hicks, 1984; Hayani, 1988) preferem atribuir o desenvolvimento econômico às condições naturais (nas quais se fixa o homem), tais como a terra e os seus recursos climáticos, por exemplo. Esses recursos seriam capazes de determinar vantagens comparativas e de criar condições para maior ou menor desenvolvimento econômico. Todavia, com a redução da taxa de natalidade, com a redução do uso de matéria-prima em produtos e fatores, as condições naturais perderam importância.

O sociólogo Weber (1999) associa o desenvolvimento econômico ao desenvolvimento da racionalidade da cultura ocidental. Na medida que essa capacidade racionalista foi aplicada ao direito e à administração da produção e, semelhantemente associada à capacidade de poupança, criaram-se os elementos fundamentais da produção capitalista: empreendimento, capital e trabalho. Com a constante substituição da racionalidade funcional humana pela inteligência artificial e a constante especialização do trabalho, a questão necessita ser retomada em outras bases, pois uma parcela crescente do trabalho é excluída do processo de industrialização.

Com bastante propriedade, Schumpeter (1997) atribui o desenvolvimento econômico a um conjunto de fatores: descoberta de um novo produto, de um novo processo de produção, de novos fatores produtivos e de novos mercados. Pode-se perceber que esse economista associa o desenvolvimento econômico, especialmente, à inteligência criativa aplicada ao processo produtivo, de forma a transformá-lo, permitindo um salto de produtividade. Nesse contexto, o empresário empreendedor e o banqueiro desempenham um papel importante, pois as novas descobertas, só se tornam bem sucedidas quando um empresário empre-

endedor e um banqueiro que confia nos empresários empreendedores permitem que a produção se realize em novos parâmetros (Schumpeter, 1997 e 1974). Embora, nos últimos tempos, tenha prevalecido a visão microeconômica, a crescente influência da comunicação e globalização fazem sentir a necessidade de planejamento, coordenação e controle nacionais e supranacionais.

Schumpeter (1974) percebeu que na medida em que o trabalho é o grande, ou o único, fator de produção, o desenvolvimento econômico só poderia decorrer da forma de execução desse trabalho, através do *empresário empreendedor*. Enquanto que o capital e a natureza são apenas coadjuvantes para que o trabalho se realize essencialmente na sua forma mais eficaz e transformadora do próprio trabalho e do capital que é a criatividade.

Os recursos naturais são um importante condicionante para que a produtividade do trabalho seja superior ou inferior, dentro de um mesmo processo produtivo, característica do capital e nível de racionalidade. Além disso, mantida a tecnologia e o mesmo nível e características da racionalidade do trabalho, maiores níveis de capital elevam a produtividade do trabalho. No entanto, é a forma de racionalidade aplicada ao processo produtivo e a maneira como o homem contribui com sua ação – física, habilidades, com sua emotividade, com a racionalidade instrumental ou capacidade criativa – que determina o volume e as características, tais como, seu valor de mercado, dos bens e serviços. A forma de racionalidade contida no capital produtivo é o determinante fundamental da produtividade e da remuneração do trabalho e do desenvolvimento associado ao conjunto da economia, em que esses fatores se realizam. Necessário se faz, no entanto, que os demais elementos constantes do sistema econômico não impeçam a realização da produção. Entre esses elementos, po-

dem ser destacados: o sistema monetário, o nível e as condições de realização da demanda efetiva.

Na etapa em que a destreza associada ao capital era o fundamento da economia, quanto maior a destreza dos trabalhadores, maior o desenvolvimento econômico associado ao trabalho. Quando a racionalidade instrumental representava o fundamento da estrutura produtiva e administrativa, permitindo a elevação da produtividade, quanto maior a racionalidade aplicada à estrutura produtivo-administrativa maior o desenvolvimento econômico associado à estrutura produtiva correspondente. Na atividade econômica atual, em que a própria racionalidade instrumental passa paulatinamente a ser substituída pela inteligência artificial, apenas os centros de alta inteligência criadora e transformadora do capital e do trabalho detêm as vantagens em relação aos outros centros baseados em racionalidade funcional e, especialmente, no trabalho de alto adestramento e habilidades e no trabalho físico.

A inteligência criadora é, atualmente, o elemento central do processo de desenvolvimento econômico. Os demais fatores, como a natureza, o volume de capital, os mercados disponíveis e as políticas capazes de fazer com que todo o trabalho disponível seja eficazmente utilizado, completam as condições do desenvolvimento. Diante dessas considerações é válido salientar que para Weber (1999) a racionalidade é o grande fator determinante do desenvolvimento, enquanto que, para Schumpeter (1997), a *destruição criadora* operada pelo *empresário empreendedor* passa a centralizar o processo de desenvolvimento. Ambos, Weber e Schumpeter, se ocupam da razão e da criatividade no trabalho, enquanto Keynes passa a se ocupar das políticas capazes de manter o pleno emprego. Com a contínua inovação tecnológica, a contribuição humana se transforma continuamente e se torna sucessivamente cada vez mais eficaz, mas não

basta, é imprescindível que todos sejam incluídos nesse processo. Nesse contexto a educação é um fator determinante por ser um elemento indispensável para que as transformações no processo produtivo do próprio trabalho e do capital se operem. Além disso, a própria compreensão das transformações e seus efeitos sobre o desenvolvimento e da preservação dependem do nível de consciência social e cultural.

Em nossos dias (2005), apenas os países desenvolvidos ocupam grande parte de sua população ativa em atividades racionais e de criação, utilizando a força da natureza para a obtenção dos bens finais. Enquanto que, nos países em desenvolvimento, grande parcela da população usa sua própria força física para a atividade produtiva. Se toda a população economicamente ativa mundial utiliza-se a mais alta tecnologia e toda a atividade humana produtiva usasse a racionalidade e a criatividade na submissão da natureza, a produção de bens seria potencializada, mas ao mesmo tempo a destruição poderia ser avassaladora. Das considerações precedentes surge a questão da possibilidade e da capacidade da natureza para que todo trabalho e em todos os povos seja realizado conforme a essência da própria natureza humana que é sua capacidade criativa e racionalidade.

Para que o ciclo de desenvolvimento se tornasse possível em todos os países seria necessário que os já industrializados reduzissem drasticamente o nível de poluição atual, especialmente, nas camadas da população de consumo afluente, para que outras camadas menos favorecidas pudessem elevar seus níveis de consumo e bem-estar econômico. Além disso, para que outros países possam ingressar nos padrões de desenvolvimento das nações avançadas é necessário que todos adotem medidas de redução de emissão de poluentes, em relação ao volume de bens e serviços produzidos, redu-

zindo suas atividades mais poluidoras e aumentando o nível de produção e consumo em atividades e em formas através das quais o desenvolvimento fosse sustentável.

As racionalidades objetiva e criadora aplicadas apenas à capacidade produtiva e administrativa, provavelmente mantêm o mesmo nível de consumo e desperdícios vigentes nas comunidades mais desenvolvidas. Fato que, evidentemente não permitiria que todos os povos conseguissem o mesmo nível, em função dos excessos de poluição determinados pelo nível de consumo e de lixo provenientes da sociedade. Para que seja possível o contínuo crescimento da população e, ao mesmo tempo, uma melhor participação dos avanços do desenvolvimento a todos os povos, através de uma melhor distribuição de renda e de um crescimento mais acelerado dos povos menos desenvolvidos, seria necessário que a inteligência criadora, não só fosse aplicada ao processo produtivo e administrativo de forma a maximizar a produção, mas fosse aplicada, com a mesma intensidade no processo de minimização dos rejeitos do consumo e da produção. Além disso, seria necessário também que o processo produtivo utilizasse, com maior propriedade, os fatores renováveis. Certamente, a visão microeconômica, que é orientada pelo mercado, não conduz ao desenvolvimento sustentado e a visão maximizadora de lucro de curto prazo não contempla uma visão de longo prazo capaz de garantir a sustentabilidade e nem o nível de emprego capaz de reduzir as injustiças sociais.

Para que a orientação global do processo econômico garanta o crescimento sustentável, são indispensáveis a orientação e o planejamento racional a nível nacional e internacional para além do mercado. Uma economia gerida pelo mercado e apenas controlada *ex post* por processos legais punitivos de catástrofes ambientais não garante o desenvolvimento global sustentável.

Há um dilema difícil de ser resolvido entre a manutenção do consumo dos principais países desenvolvidos, seu alto nível de poluição e as possibilidades de elevação do consumo dos países pobres. Na medida em que todos os países atingissem o nível de poluição por pessoa dos países mais desenvolvidos, o Planeta Terra não suportaria o nível de poluição. As possibilidades de melhoria do nível de consumo das populações marginalizadas estão associadas às mudanças de hábitos das populações ricas, tornando-os menos individualistas e menos predadores dos recursos não-renováveis e dos níveis de poluição do ar, da água e do solo.

4. A ação do Estado e a insuficiência de investimentos públicos

A ocorrência de alto nível de desemprego, na maioria dos países em desenvolvimento, e parcialmente, em países desenvolvidos, decorre não só do processo de transformação do trabalho, da tecnologia, do capital e da moeda, isto é, da própria conjuntura das transformações, pelas quais passa a economia mundial, mas, em especial, da forma como são conduzidas as políticas econômicas, monetária e fiscal internacional e nacional na maioria dos países.

Em período recente, em especial, nos países periféricos, a insuficiência de investimentos do Estado tem decorrido fundamentalmente da prioridade dada à política monetária e à política de juros em detrimento de uma política de investimentos, de crescimento econômico e de redução do desemprego. As decisões monetárias de pagamento de juros e do Fundo Monetário Internacional (FMI) são estabelecidas, *a priori*, antes mesmo da elaboração do orçamento da União, e este se subordina às necessidades de arrecadação para pagar os juros.

Apesar da política econômica Na-

cional seguir o receituário liberal, a norma de que, em concorrência, os recursos devem ser contratados pelo valor do produto marginal não é respeitada. As empresas, que pagarem a um ou mais dos recursos valor maior do que seu produto marginal, irão se ver, rapidamente, em dificuldades financeiras. Os capitais só deveriam ser atraídos para um determinado país quando o retorno do capital superasse seu custo financeiro. Para que o país não seja onerado além das possibilidades futuras, os recursos só podem ser atraídos no limite em que o crescimento real da economia, isto é, descontada a inflação, supere os custos do capital. Se o crescimento de um determinado país, em termos reais, for de 3% ao ano, haveria vantagem em atrair recursos a juros reais menores de 3% ao ano. Taxas de risco acima de 3% ao ano, além da taxa de juros internacionais, normalmente inviabilizam qualquer recurso ao capital de risco internacional. Os trabalhadores serão chamados a pagar a conta com baixos salários e desemprego para cobrir a diferença entre o custo do capital e seu retorno em crescimento nacional. No Brasil, desde a segunda metade da década de 90, até os dias atuais (fins de 2004), foram atraídos capitais a taxas incompatíveis ao seu crescimento, comprometendo o crescimento, não apenas nesse período, mas por mais tempo.

O crescimento do montante de recursos necessários ao pagamento do capital, somado a taxa de juros, não deveria superar o crescimento econômico do país, do contrário, os valores do empréstimo, mais os juros, se tornarão impagáveis, através de seu retorno ou serão pagos com o sacrifício do crescimento, dos baixos salários e do desemprego. Ao decidir quanto deve ser reservado do orçamento para o pagamento de juros – 3% ou 4,5% de superávit primário – antes de traçar o perfil conjunto da economia e das prioridades – isto é, antes da elabora-

ção do orçamento da União, bem como, do estabelecimento da taxa de juros que é a remuneração do capital financeiro, apenas tendo como parâmetro o controle da inflação – tem sido dada prioridade absoluta aos interesses do capital especulativo internacional e nacional, em detrimento de políticas voltadas aos investimentos sociais e de produção, capazes de dinamizar a economia e elevar o nível da atividade econômica ao pleno emprego. Essa política de prioridade aos bancos e ao juro tem reduzido a própria capacidade das empresas pela estagnação do mercado consumidor, da demanda agregada. Na medida em que o nível de desemprego cresce e a massa salarial se contrai ou tem baixa expansão, as empresas encontram dificuldade na venda de seus produtos no mercado nacional. No mercado internacional, as barreiras tarifárias e não-tarifárias associadas ao caráter de competição imperfeita, à inovação tecnológica, à disponibilidade de capital e às dificuldades de informação, informação assimétrica, o conhecimento e as políticas adotadas têm sido privilégio de algumas empresas e setores da economia.

O orçamento do setor público, dos municípios, dos estados e da federação é limitado. Os recursos disponíveis são limitados e os usos alternativos. A prioridade ao setor monetário e financeiro relega obrigatoriamente outros setores e objetivos a um plano inferior. As condições para que seja atingido o nível potencial da atividade econômica exige condições reais de ação sobre os investimentos, mas na medida em que eles forem desviados ao setor financeiro para o pagamento de juros, a política fiscal fica prejudicada. A atividade produtiva privada, pela simples ação dos agentes econômicos isoladamente, não garante a absorção automática de todos os postos de trabalho necessários para absorver a População Economicamente Ativa (PEA) crescente na maioria dos

países pobres. O Estado sem recursos e dependente de pressões alienígenas não tem condições reais de priorizar a estabilidade da atividade econômica e o pleno emprego.

Nas empresas, tendo em vista a capacidade ociosa, a prioridade é dada ao departamento de vendas, em detrimento da produção. Para cada empresa, *ceteris paribus*, isto é, tudo o mais constante, quando ela amplia a exposição de seus produtos à mídia, suas vendas se expandem. Mas, na medida em que todas as empresas ampliam o esforço de propaganda, só faz elevar os gastos em publicidade e, eventualmente, diferenciar as empresas, entre as que têm recursos de propaganda, junto aos meios de comunicação de massa e as que não dispõem de recursos suficientes. Num primeiro instante, as compras e a demanda agregada podem se expandir, elevando o endividamento junto ao sistema bancário, mas isso compromete, ainda mais, a demanda agregada futura, tendo em vista a restrição da demanda agregada. Sem a expansão da demanda agregada, o crescimento das vendas de uma empresa, ou setor, corresponde a redução de outras empresas ou setores. No caso específico da propaganda, repete-se o *sofisma da composição* tantas vezes presente na economia o que é válido para um agente econômico isolado não é válido necessariamente para a economia como um todo.

As empresas praticam as mais variadas políticas de marketing, tentando atrair compradores ou usuários dos serviços, tendo em vista que as mesmas trabalham com uma elevada margem de capacidade ociosa, e esta é uma determinante do nível de custos. Para o mesmo nível de ociosidade, as perdas se elevam proporcionalmente à elevação da obsolescência e com a elevação dessa, os custos de depreciação crescem rapidamente com o crescimento da capacidade ociosa.

5. Bibliografia

- BRENNER, Robert (2003). *O boom e a bolha*. Rio, Record, 414 p.
- COMISSÃO MUNDIAL SOBRE MEIO AMBIENTE E DESENVOLVIMENTO (1988). *Nosso futuro comum*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1991, 430 p.
- HAYANI, Yujiro & RUTTAN, Vernon W. D. *Desenvolvimento agrícola: Teoria e experiências internacionais*. Brasília: Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária/ EMBRAPA, 583 p.
- HICKS, J. (1937). Mr. Keynes and the Classic: A Suggested Interpretation. London. *Econometrica*, n. 5, p. 147-159.
- _____. (1984). *Valor e Capital*. São Paulo: Abril Cultural, 276 p.
- KEYNES, John Maynard (1983). A teoria geral do emprego, do juro e da moeda. In: _____. *Os economistas*. São Paulo: Abril Cultural, 333 p.
- STURM, Alzemiro E.; FANDIÑO, Juan M. M. & ADAMS, Reinaldo I. (1988). Modernização e práticas de conservação do solo em pequenas e médias propriedades rurais. *Revista de Economia e Sociologia Rural*. Brasília, nº 3, v. 26, p. 307-316.
- SCHUMPETER, Joseph, A. (1974). A instabilidade do capitalismo. In: *Os clássicos da economia*. São Paulo: Ática, p. 69-96.
- _____. *Capitalisme Socialisme et Democratie*. Paris: Payot, 1974, 456 p.
- WEBER, Max. *A ética protestante e o espírito do capitalismo*. São Paulo: Pioneira, 1999, 233 p.



Marileide Mota
Professora de Sociologia da UFCG.

As mudanças no mundo do trabalho e os resultados na aquisição de emprego

Resumo:

Este artigo tem como propósito, apresentar a problemática acerca do emprego, que vem se alastrando ultimamente, como consequência das mudanças ocorridas nos paradigmas que embasam o mundo do trabalho. Diante das estatísticas alarmantes do número de desempregados e subempregados, questionamos: para onde foram os empregos? Num primeiro momento, discutimos sobre a importância do emprego formal; a proliferação do trabalho informal, enquanto alternativa na geração de emprego e renda e as possíveis causas desses índices de desemprego. No momento seguinte, apontamos as principais estratégias utilizadas pelas empresas, na busca de qualidade e do aproveitamento do potencial dos trabalhadores e a consequente corrida por qualificação, por parte dos próprios trabalhadores, na tentativa de serem absorvidos por um mercado de trabalho exigente e cada vez mais competitivo.

Palavras-chave: (Des) emprego; Competitividade; Qualificação.

Abstract:

This article has the purpose to present the problematic about the employment which has been spreading recently as consequence of the occurred changes in the paradigms that find out the work world. Based on the alarming statistics the number of unemployees and subemployees, we ask: where had the employment gone? In the first part of this study we discussed about the importance of the formal work: The proliferation of the informal one as an alternative in the employment and revenue provision and the possible causes of these unemployment levels. In the second, we showed the main strategies used by companies in order to look for the quality and improvement of the potential of the workers and the consequent search of the workers for their qualification, with the objective of being absorbed by the work market that is ever more exigent and competitive.

Key words: (Um)employment; Competition; Qualification.

Introdução

Nas duas últimas décadas vêm ocorrendo grandes modificações no âmbito do trabalho. Tais mudanças têm provocado um declínio inevitável nos índices de emprego e a redução da força de trabalho em escala mundial.

Vivemos um momento histórico no qual o emprego está se tornando algo muito raro, e o mercado de trabalho, a cada dia, torna-se mais competitivo e mais exigente, adotando critérios mais rígidos no processo de seleção de pessoal. Tal exigência se efetiva, primeiramente, porque há um verdadeiro “exército de reserva” que deixa o empregador numa situação bastante confortável, podendo optar por profissionais até mais qualificados do que o cargo exige. Além do mais, com a extrema flexibilização das relações de trabalho¹, tais empregadores contam com contratos parciais, terceirizados, domésticos e temporários, que vêm facilitando tanto a contratação quanto o “descarte” dessa mão-de-obra, sem ônus para a empresa com encargos sociais e direitos trabalhistas e que, conseqüentemente, vem retirando do trabalhador seu poder de barganha, deixando-o cada vez mais vulnerável.

Essa “nova era” do trabalho – chamada de “terceira revolução industrial” – preconiza um momento de mudanças tecnológicas, mudanças nas comunicações, bem como na organização do trabalho, que tem provocado desemprego tecnológico e, conseqüentemente, promovido insegurança e temor, em especial, nas “gerações de escritório”, para quem o trabalho era seguro, estável e significava uma jornada de 40 horas semanais, 7 dias por semana e 8

horas por dia. No entanto, não tem sido apenas essa geração que vem sendo dispensada de seus cargos, mas a mão-de-obra jovem – entre 15 e 24 anos – também vem sentindo na pele a dificuldade de ser absorvida pelo mercado de trabalho. Daí, explica-se a corrida incessante por qualificação, na busca pela empregabilidade e que, nem sempre, tem garantido bons resultados, pois, diante do atual quadro competitivo e o reduzido número de vagas ofertadas no mercado de trabalho, nem mesmo os profissionais, considerados, qualificados, têm garantia de emprego. Assim, constata-se, ultimamente, um grande temor das pessoas de ficarem desempregadas ou de nem sequer conseguirem entrar no mercado de trabalho. Além disso, constata-se também um forte processo de degradação dos empregos ainda existentes e a crescente precariedade das novas formas de ocupação, através do trabalho informal, caracterizado pelo trabalho sem carteira assinada e, conseqüentemente, sem direitos trabalhistas.

Para onde foram os empregos?

Todos os dias somos informados sobre o aumento nos índices de desemprego. Essa é uma realidade que afeta, hoje, a vida de milhares de pessoas em todo o mundo. Pesquisas realizadas em diversas áreas profissionais, como: psicologia, economia e sociologia, constatam que o desemprego tornou-se um dos maiores problemas da sociedade atual, que aflige inúmeras pessoas, independente de gênero, faixa etária ou grau de escolaridade.

No entanto, o desemprego não é um

fenômeno novo, característico apenas dos dias de hoje. Desde a invenção da máquina a vapor – marco da primeira Revolução Industrial – há cerca de 200 anos, o homem vem transferindo para as máquinas, o trabalho que antes era realizado através da força humana. E a cada evolução tecnológica e mudança no processo de execução das tarefas de fabricação de bens de consumo, o número de desempregados tem aumentado.

Por que, então, os homens estão estranhando o aumento do desemprego que vem ocorrendo atualmente, se, historicamente, ele tem sempre ocorrido nos momentos de mudanças que atingem o mercado de trabalho?

Primeiramente, este estranhamento e temor diante do desemprego se devem ao fato de que as estatísticas, hoje, apontam para números assustadores nos índices de desemprego e com previsão crescente para as próximas décadas. Pois, não se trata apenas de um movimento de transição provocado pela redução de alguns cargos (*dejobbed*) considerados obsoletos e, em contrapartida, do surgimento de outras funções criadas por uma tecnologia moderna. Diz respeito a mudanças de paradigmas, que vêm causando modificações na maneira de executar o trabalho e, conseqüentemente, nas formas de se relacionar dos homens, no âmbito do trabalho, bem como na organização de toda a sociedade. Diante desse contexto, podemos fazer um outro questionamento: o que há de diferente, na atual performance do desemprego que testemunhamos? A grande diferença manifesta é a velocidade com que as novas tecnologias vêm se desenvolvendo e modificando o processo produtivo e,

¹ O processo de flexibilização da produção não ocorreu apenas na maneira de produzir mercadorias, mas também na forma de se relacionar, dos homens, no âmbito do trabalho. Desta forma, houve mudanças nos contratos de trabalho, deixando de ser apenas do tipo de contrato formal – com carteira de trabalho e outras garantias – passando a ser terceirizado, que significa prestação de serviços de uma pequena ou média empresa especializada à outra, geralmente maior; ou parcial que se caracteriza por uma forma de contrato de meio expediente ou parte do horário convencional de acordo com o desejo do empregador; ou temporário que se trata de um vínculo sazonal de trabalho e corresponde às necessidades do empregador de acordo com os picos do mercado, mais utilizado em épocas do ano como onatal; ou ainda o doméstico que diz respeito a um sistema de contrato de trabalho em que a empresa encomenda e, às vezes, organiza o trabalho de pessoas que produzem em seus próprios domicílios, mas sem vínculos empregatícios.

como conseqüência, intensificando o processo de substituição do homem pela máquina. Esta, dessa vez, representada por máquinas programadas e robôs que passam a fazer o trabalho de dezenas de seres humanos, cada vez mais e de forma eficiente, ágil, limpa, silenciosa e que, além do mais, não estão sujeitas às intempéries naturais ou reivindicam aumentos salariais e melhorias nas condições de trabalho. Tais mudanças têm provocado uma queda, nunca vista, da força de trabalho humano, num espaço muito curto de tempo. Pois, se compararmos o grau de desenvolvimento tecnológico dos últimos 20 anos (marcado pela robótica, pelas mudanças nas telecomunicações, pela nanotecnologia²) com os quase 200 anos que lhe antecedem, podemos constatar o quão revolucionário tem sido esse último período.

Essa nova modalidade de trabalho tem se pautado numa filosofia empresarial caracterizada pela automação, informatização e flexibilidade dos processos de trabalho, e na busca de uma empresa enxuta, eficaz e competitiva. Entretanto, em países como o Brasil, tem-se notado que as mudanças ocorridas encontram-se mais no âmbito organizacional, do que em investimentos em altas tecnologias. Uma vez que, os empresários brasileiros contam com uma vasta mão-de-obra que se presta a fazer o trabalho necessário em troca de baixos salários, garantindo-lhes altos lucros. Isso, de certa forma, acomoda o empregador na manutenção das formas de produzir sem ter que investir em tecnologias modernas que, além de onerar capital, criará a necessidade de uma mão-de-obra qualificada.

No entanto, para se manterem competitivas no mercado de trabalho, as empresas vêm buscando viabilizar o

chamado “processo de enxugamento”. Para tanto, elas utilizam estratégias, como a polivalência de funções; a horizontalização dos cargos, e a terceirização (*Downsizing*) uma vez que cada uma dessas estratégias contribui na eliminação de pessoal. E essa busca de redução de quadros tornou-se uma das principais causas do desemprego e não tem ocorrido apenas no processo produtivo, mas também no setor administrativo.

Com a polivalência de funções, há uma aglutinação de tarefas sob a responsabilidade de um só operador (antes operadas por vários) reduzindo o número de operários necessários ao processo produtivo. Já a horizontalização dos cargos elimina força de trabalho, a medida em que reduz ocupações intermediárias no processo administrativo existentes, anteriormente, com base na filosofia taylorista-fordista, que pautava a organização fabril numa ordem vertical de comandos hierárquicos. A terceirização, por sua vez, vem contribuir, nesse processo, através da transferência de funções para pequenas e médias empresas prestadoras de serviços ou fornecedoras de parte do processo produtivo da empresa. A princípio, a terceirização se limitava a alguns setores como: limpeza, transporte, segurança e alimentação. Posteriormente, algumas empresas passaram a terceirizar parte do produto e muitas delas chegaram a receber de fornecedores todos os componentes necessários à fabricação do produto, tornando-se apenas montadoras ou meras representantes de determinada marca.

Através desse tipo de manobra, as empresas transferem para as prestadoras de serviços, não só parte do processo produtivo, mas também encargos sociais, custos e responsabilidades

com os trabalhadores, uma vez que elas se tornam contratantes, causando assim, não apenas a perda de empregos mais estáveis, mas, inclusive, de direitos e ganhos diretos, através de salários mais baixos e ganhos indiretos, através de planos médico-odontológicos, bônus, vale-refeição, transporte, alimentação, dentre outros, que as pequenas e médias empresas, geralmente, não oferecem aos seus operários.

A medida que as empresas se liberam do emprego formal, na busca de “enxugar a empresa”, e adotam formas de contratos mais flexíveis e temporários, através de prestações de serviços, ou trabalhos sazonais, acabam, muitas vezes, caindo na informalidade por promover trabalho sem estabilidade, sem direitos trabalhistas e de alta rotatividade. O setor informal é representado por atividades autônomas como: ambulantes, empregados domésticos, e prestadores de serviços em geral. Esse setor vem crescendo muito nos últimos anos como alternativa na geração de emprego e renda, entretanto, não substitui de maneira satisfatória uma ocupação remunerada e assegurada por direitos trabalhistas como se tem através do setor formal. Neste sentido, de acordo com Antunes (2001), a sociedade atual se pauta numa lógica destrutiva, pois o que importa, para aqueles que detêm os meios materiais que estruturam esta sociedade, é a valorização dos capitais e isso passa a ser buscado de qualquer forma, desde que se atinja o maior índice de produtividade com o menor número de trabalhadores. Assim, o resultado será a informalidade, a precarização do trabalho e o desemprego estrutural que tem se ampliado em todo o mundo.

A partir do processo de flexibilização da jornada de trabalho e das rela-

² Significa a manipulação de átomos e moléculas, que vem revolucionando o mundo científico, mais especificamente, as seguintes áreas de estudo: a química, a bioquímica, a biologia molecular e a física, tendo ainda relação com a engenharia elétrica e a engenharia de proteínas. A nanotecnologia promete o fim da fome, o fim da doença como a conhecemos, a erradicação da contaminação do ar e da água, dentre outras mudanças. Seus defensores argumentam que este complexo de novas tecnologias modificará o mundo e deixará para trás a maior parte dos avanços tecnológicos que conhecemos até hoje. (Ver: O Século 21, 2002. p. 87-89).

ções trabalhistas, a mão-de-obra torna-se cada vez mais barata. Assim, como se não bastasse o fato de tantas pessoas estarem desempregadas no mundo, muitas delas vivendo abaixo do nível de pobreza, os empregos ainda existentes vêm passando por um forte processo de degradação, representado por cerca de 900 milhões de pessoas subempregadas no mundo, trabalhando em regimes parciais de trabalho e recebendo salários abaixo de suas necessidades, sem assegurar sequer condições dignas de vida.

Diante desse quadro atual, caracterizado, principalmente, pela elevação dos números de desempregados e subempregados, em todo o mundo, são muitos os teóricos, e de diversas nacionalidades, que vêm tentando explicar tal fenômeno e apontar possíveis soluções para esta problemática. Podemos mencionar, primeiramente, Jeremy Rifkin (1995), teórico que se destaca por sua visão 'apocalíptica' acerca dos índices de desemprego, pois, em sua obra intitulada "O Fim dos Empregos", afirmou que daqui a cem anos apenas $\frac{1}{4}$ da força de trabalho mundial será necessária para produzir todos os bens necessários para toda a humanidade, uma vez que as máquinas substituirão o homem no processo de fabricação e de transporte de bens e fornecimento de serviços. Em 1995, ele contabilizou 800 milhões de pessoas desempregadas e subempregadas em todo o mundo, e nove anos depois, no ano de 2004, ele afirma, em nova edição de "O Fim dos Empregos", que esse número subiu para 1 bilhão de pessoas e aponta, como principal causa dessa redução drástica de vagas, a tecnologia que hoje é empregada nas fábricas.

A partir de seus estudos, que têm por base a sociedade americana, Rifkin (1995) diz que 11% das vagas no mundo são eliminadas a cada sete anos, e se esse ritmo for mantido, em 50 anos ou menos, todos os empregos na linha de produção das indústrias

terão desaparecido. E isto não significará para a humanidade, necessariamente, uma condenação, mas, ao contrário, poderá sinalizar uma libertação para os trabalhadores de uma vida de trabalho árduo e a possibilidade de uma vida livre para se dedicarem a atividades de lazer. Entretanto, isto dependerá de como os ganhos de produtividade serão distribuídos nessa nova "Era da Informação". E para que essa distribuição igualitária e justa dos ganhos de produtividade se efetive, faz-se necessário a redução da jornada de trabalho em todo o mundo e do esforço dos governos no sentido de proporcionar empregos alternativos no terceiro setor – a economia social – para aqueles cujos cargos foram extintos no mercado de trabalho formal.

Assim, Rifkin (*op. cit.*) preconiza a chamada "Era pós-mercado" caracterizada por uma sociedade High-tech (ou sociedade da informação), na qual a produção de mercadorias e serviços será realizada através de computadores e robôs capazes de transformar as forças da natureza sem esforço, com fartura e de forma eficiente, libertando o homem de tarefas insalubres, repetitivas e estressantes. Desta forma, um número cada vez menor de mão-de-obra humana será mantida no processo produtivo e se ocupará do trabalho intelectual, de criação e programação, e que, para Rifkin (*op. cit.*), deverá ter uma jornada de trabalho reduzida. Em contrapartida, para a força de trabalho que se tornará desocupada, com a redução do trabalho formal, serão criadas novas alternativas de ocupação no terceiro setor.

O terceiro setor é também conhecido como setor independente ou voluntário que vem atuando nas áreas da saúde, da educação e pesquisa, das artes, da religião e da advocacia, através de trabalhos comunitários voltados aos serviços sociais. Para Rifkin (*op. cit.*), esta é a melhor saída para esse quadro agudo de desemprego, por se tratar de uma área social que precisa,

essencialmente, de gente e não de computadores. Nesse contexto, os governos, de um modo geral, têm como missão criar crédito e subsídios para as sociedades civis e as ONGs gerarem novos empregos.

No entanto, por mais que Rifkin (*op. cit.*), tenha razão em apontar o terceiro setor como uma das alternativas frente ao desemprego estrutural, bem como em citar alguns cargos que se encontram na iminência de desaparecer em todo o mundo, como: caixas bancários, recepcionistas, gerentes, secretárias, além de atividades pesadas, sujas e perigosas; ele tanto exagera em sua profecia de um mundo sem empregos, num futuro próximo, como ao analisar a desaparecimento dos empregos. É válido salientar que esse teórico se limita em apontar, apenas, a tecnologia como responsável pela redução dos índices de emprego no mundo, sem, no entanto, levar em consideração os fatores políticos, econômicos e sociais que diferenciam a situação de desemprego nos diferentes países e na atual conjuntura mundial.

Além do mais, esta sociedade high tech que ele preconiza, está longe de se tornar realidade em países como o nosso, em que o desenvolvimento tecnológico ocorre de forma lenta, se comparado com os níveis atingidos pelas empresas do primeiro mundo. Assim, não se pode generalizar a situação do desemprego em todo o mundo, ao contrário, o correto é fazer uma análise mais adequada à realidade de cada país.

Se considerarmos as peculiaridades do Brasil, país em desenvolvimento, caracterizado por ter uma mão-de-obra vasta, dessindicalizada, e com baixos índices de escolarização e qualificação, veremos que tanto as causas como as conseqüências do desemprego são diferentes do que Rifkin (1995) prega. Ou seja, exatamente por suas peculiaridades é que o Brasil tornou-se alvo de muitos países que buscam redução de custos, através do barateamento da

mão-de-obra, e isto vem ocorrendo através da transferência de suas plantas industriais, principalmente, para as regiões norte e nordeste do país. Neste processo de mobilidade geográfica, as empresas que migram para cá (especialmente, nas áreas calçadistas e têxteis) ainda contam com isenção fiscal e diversas vantagens no que diz respeito à instalação e ao funcionamento de suas filiais. Incentivos esses oferecidos por prefeitos e governadores interessados em aumentar a oferta de emprego em seus municípios. É evidente que há setores do mercado de trabalho no Brasil que vêm automatizando seus processos e reduzindo seus quadros, mas não representa a maioria.

Um país, com essas características, tende muito mais a continuar com suas formas de produzir tendo por base a força de trabalho do que investir em máquinas informatizadas e em robôs, uma vez que, assim, os lucros já estão garantidos, do contrário caso o empregador queira inovar seus processos, ele vai se deparar com uma situação de risco, pois além dos custos com tecnologia de ponta, ainda tem que investir em mão-de-obra qualificada.

Desta forma, em países subdesenvolvidos ou em desenvolvimento, como o Brasil, o desemprego não é causado, necessariamente, pela aquisição de novas tecnologias, até porque na maioria dos casos, a redução de vagas ocorre em consequência das diferentes estratégias que as empresas passam a utilizar como formas de se manterem competitivas e sobreviverem no mercado de trabalho, como: a flexibilidade na forma de produzir e contratar; a mobilidade geográfica na busca de redução de custos, através do barateamento de mão-de-obra; a adequação de diversos modelos organizacionais, antigos e novos, dentre outros.

Tratando dessa tendência ao desaparecimento dos empregos Domenico De Masi (1999), em seu livro "O Futuro do Trabalho", afirma que passar o

dia no escritório pode representar uma perda de tempo, uma vez que o trabalho não é, por natureza, uma maldição bíblica da qual o homem nunca poderá se libertar. E questiona: "a mitologia do horário, do controle, da hierarquia é produtiva? Será que essa forma de trabalhar é a mais inteligível?" Através dessa indagação De Masi (*op. cit.*) argumenta que o homem, ao longo dos séculos, foi levado a acreditar que o seu valor é medido pelas horas trabalhadas, mas nem sempre produtivas. Nos últimos cem anos, essa medição passou a ser cronometrada e, assim, culturalmente, a maioria das pessoas passou a acreditar que "o ritmo, a pressa, a ânsia e a inquietação devem dominar a vida dos trabalhadores, mesmo quando seu rendimento depende muito mais da criatividade e da introspecção do que no número de horas transcorridas no escritório". (*op. cit.*:301). Assim, ele defende a tese de que a sociedade pós-industrial com a eficiência das máquinas reduzirá tanto o trabalho físico como o trabalho intelectual, proporcionando aos homens a essência da felicidade que ele acredita estar, apenas, no trabalho criativo e no tempo livre.

De fato, somos testemunhas de empresas, hoje, praticamente virtuais, que não funcionam mais em prédios enormes e nem conta com centenas de operários controlados por gerentes, supervisores e cronômetros, mas que, ao contrário, organizam-se numa dinâmica diferente, em que cada um faz seu trabalho, muitas vezes, em suas próprias casas ou em qualquer lugar, desde que tenham ao seu dispor um computador ou um *lep top* e estejam ligados na rede.

No entanto, perguntamos: será que esta realidade condiz com a maioria das empresas e da qualificação dos nossos empregados brasileiros e de muitos países como o nosso? Ou esta realidade ultrapassa fronteiras e chega em países de primeiro mundo para quem as condições econômicas, de

escolarização, e tecnológicas são bastante diferentes e distantes da nossa? E mais: será que o sonho do ócio para todos não é um tanto utópico? Mais uma vez se faz necessário alertarmos para a análise errônea que generaliza causas, consequências e possíveis soluções para uma problemática dessa natureza, em nível mundial.

Diante das possíveis causas do desemprego, não se pode responsabilizar nenhum aspecto de forma isolada, nem fora do seu contexto social, pois mesmo sendo um fenômeno mundial, o desemprego se apresenta de diferentes formas, em diferentes países. E também de forma diferente e específica são as soluções e estratégias utilizadas por cada país, de acordo com sua história, sua cultura e sua posição econômica e política no atual mundo globalizado.

De acordo com William Bridges (1995), "A visão de emprego com a qual fomos educados – expediente de trabalho das 8:00 às 18:00 horas, doze meses por ano, promoções e uma pensão aos 65 anos – parece estar se desvanecendo." Segundo ele, essa idéia de "Emprego" foi criada no período da Revolução Industrial, e não vem mais se adequando às necessidades da sociedade atual. E acrescenta que a má notícia é a de que, de fato, os empregos estão desaparecendo; e a boa é de que um emprego não é mais a única maneira pela qual as pessoas podem ganhar a vida, e profetiza que, num futuro próximo, as pessoas vão viver num mundo desprovido de empregos. Para ele, o emprego passou a fazer parte das espécies ameaçadas, como afirma: "Essa tão procurada e tão difamada entidade social está desaparecendo hoje como uma espécie que sobreviveu além do seu tempo evolucionário". Em sua concepção, o emprego é um artefato social característico do período fabril e que teve uma representatividade de forma mais significativa no século XIX.

Ainda segundo Bridges (*op. cit.*), não devíamos estranhar o desapareci-

mento do emprego, pois ao passo que as condições e princípios que o criaram vão perdendo seu sentido de existir, este também vai perdendo sua centralidade, e a sociedade não tem mais necessidade de “empacotar o trabalho em empregos”. Nesse contexto, os trabalhadores devem esquecer os empregos bem-definidos e estáveis, e buscar maneiras de organizar e fazer o trabalho que precisa ser feito, independente do cargo ou do emprego que corresponda a tal tarefa.

Concordo que o trabalho não tem que ter, eternamente, como representação social, o emprego e que passou a fazer parte de nossa consciência de forma tão arraigada que sequer questionamos seu teor artificial, uma vez que foi criado socialmente, buscando corresponder às formas de produzir de uma época, mas que se tornou um modo de vida que reproduzimos, praticamente, de forma naturalizada, como se historicamente não tivesse havido outras formas de se produzir, nem de se trabalhar a não ser através de um emprego.

Entretanto, como aceitar que conquistas de mais de um século referentes a garantias e direitos trabalhistas, adquiridos com muito esforço por parte dos próprios trabalhadores em busca de dignidade e segurança, sejam suplantadas e esquecidas? De fato, o emprego não é a única forma de trabalho. No entanto, a nossa sociedade, há muito, vem se organizando a partir de uma estrutura de tempo e de espaço que tem por base a lógica industrial. E é o emprego de cada indivíduo e também de toda uma coletividade que vive dele e para ele que determina nossos horários, nosso sistema de transporte, o conteúdo programático de nossas escolas, o que se convencionou ser a hora do almoço, ou do jantar e até do lazer.

Vivemos em uma sociedade industrial e, desta forma, o emprego formal que limita fronteira de tempo e espaço, não pode desaparecer de uma hora

para outra sem ser substituído de forma ordenada, pensada e que venha reestruturar, de forma responsável toda a sociedade, buscando garantir os direitos de quem trabalha. Assim, o argumento de que o emprego é uma forma ultrapassada de trabalhar e que cada um deve tornar-se um prestador de serviços, de forma livre e autônoma, não justifica as manobras utilizadas pelas empresas com relação à flexibilização dos contratos de trabalho que burlam os direitos dos trabalhadores e utilizam-se dessa força de trabalho de forma desrespeitosa e vil, descartando-a quando lhe convier, impunemente.

Qualificação é garantia na obtenção de emprego?

O mercado de trabalho, hoje, caracteriza-se, principalmente, pela busca de pessoal qualificado, e isto tem levado às empresas a adotarem políticas administrativas que exigem uma maior capacitação dos candidatos na hora da seleção. E quanto mais se constata a desaparecimento de cargos e a redução do número de vagas disponíveis no mercado de trabalho, mais a exigência com o nível de qualificação cresce.

Diante desse quadro marcado por altos índices de desemprego e força de trabalho em abundância, verifica-se que a tendência da maioria das empresas é exigir uma qualificação para posições em que ela não é necessária. Tornou-se comum, nos dias de hoje, encontrar, no mercado de trabalho, engenheiro atuando como vendedor, economista trabalhando como digitador ou contador sendo caixa bancário, enfim, como há poucos postos de trabalho para o número de pessoas interessadas nos cargos oferecidos, o empregador pode ter um quadro de funcionários mais capacitado do que o necessário.

A cada dia surgem novas fórmulas

e verdadeiros manuais de como se manter no mercado de trabalho e qual o perfil do profissional que as empresas buscam hoje. E, nestes manuais ou guias de carreira, constam desde as roupas e cortes de cabelo adequados ao cargo, até a postura que o candidato deve ter e as atitudes esperadas diante dos obstáculos e desafios apresentados.

A maioria das empresas, hoje, pauta-se num conjunto de princípios que compõem o novo paradigma de qualidade. Qualidade passou a ser a palavra-chave, nas últimas décadas, advinda da tese da “Qualidade Total”, que foi adotada por, praticamente, todos os segmentos da sociedade em que vivemos. Qualidade esta exigida em todo o processo de produção como garantia de que o produto final atinja a qualidade desejada. Daí, a exigência com a qualificação profissional dos operadores, visando à qualidade da mercadoria. Em linhas gerais, a qualidade total defende a busca do bem-estar dos operários no ambiente de trabalho, bem como em suas casas e, pelo menos, em tese, esse bem-estar deve se estender para os transportes, alimentação, saúde e lazer, pois seus defensores acreditam que, uma vez que os operários estejam mais satisfeitos e com qualidade de vida, apresentarão um maior rendimento.

A partir da década de 80, a busca pela qualidade se expandiu muito e as pessoas passaram a buscar qualidade nos produtos, nos serviços e em todos os setores. E, advindo desse princípio de qualidade, expande-se a idéia de qualificação profissional, ou seja, significa uma busca incessante de melhoria e capacitação pessoal mais ao nível intelectual do que técnico. Atualmente, a maioria das empresas deseja estar entre as que estão reestruturando sua forma de administrar, modernizando sua tecnologia e implementando uma série de mudanças que fazem parte de um novo paradigma de qualidade. E, nesse processo de inovação, destacam-

se uma série de estratégias que buscam oferecer bem-estar e levar o trabalhador a sentir-se como se estivesse em casa. A ginástica na empresa é uma das estratégias mais utilizadas, hoje em dia, desde a empresa que apenas dá uma pequena pausa de 15 minutos destinada ao alongamento, até as empresas que chegam a ter academias no próprio ambiente de trabalho, destinadas a todos os funcionários no final do expediente. No entanto, há empresas que não se limitam apenas à ginástica, mas investem em sala de cinema para o momento do intervalo, buscando não só o descanso do corpo e da mente, mas uma satisfação e um contentamento através de filmes que contenham um teor positivo, através de boas mensagens, como também investem em salas de descanso, com poltronas confortáveis, iluminação adequada e música ambiente, destinadas ao relaxamento após as refeições. Além disso, há também, em algumas empresas serviços de massagens, buscando o relaxamento dos funcionários antes e depois de reuniões estressantes e decisivas; bem como alimentação balanceada preparada por nutricionistas, na tentativa de oferecer um equilíbrio ao corpo, de acordo com o desgaste de cada função desempenhada; dentre outras técnicas como coral, dança e dinâmicas de grupo buscando um bom relacionamento entre os trabalhadores, visando um maior rendimento pelas equipes de trabalho.

Diante de tais estratégias, perguntamos: o que, de fato, tem de tão novo neste conjunto de técnicas usadas atualmente? Até parece a política taylorista – que teve seu auge na primeira metade do século vinte – do uso do tempo livre do trabalhador como uma forma de integrá-lo na empresa, até no momento de folga com o intuito de quebrar a resistência operária e fazê-lo vestir a camisa da empresa. Seguindo os princípios tayloristas, Mário Giani (1984), na Itália fascista de Mussolini, idealizou centros recreativos (*Dopola-*

voros) próximos à empresa e organizado por estas, com o objetivo de integrar os trabalhadores e suas famílias, chegando, muitos deles, a fazer o papel do Estado oferecendo moradia, creches, escolas, hospitais, clubes, igrejas, de tal forma que a empresa fosse extensão do lar. Já, na Alemanha Nazista, o embelezamento do trabalho foi a estratégia, baseada no taylorismo, que mais deu resultado na busca de satisfação do trabalhador. Essa estratégia tinha por objetivo a higienização e beleza no ambiente de trabalho com o intuito de causar bem-estar ao trabalhador.

Tais estratégias, tanto no período taylorista-fordista quanto, atualmente, com a política da qualidade de vida no trabalho, vemos que há um objetivo comum que é o de produzir mais, reduzir custos e atingir altos lucros. Pois, mesmo quando nos discursos empresariais aparecem o empregado como prioridade, não é nele, enquanto pessoa, que a empresa está pensando e investindo no seu bem-estar, mas em estratégias para retirar o máximo do potencial criativo e da capacidade intelectual do empregado (*Kaizen*). E busca, com isso, reduzir custos através da política da qualidade de vida (nutrição, saúde, bem-estar e lazer) como mais uma tática em prol do capital, uma vez que é melhor e mais barato para a empresa prevenir a LER – Lesão por Esforço Repetitivo, o estresse e até o *Karoshi* – morte súbita no trabalho – do que assistir o trabalhador após a enfermidade física ou psíquica ter se instalado.

Hoje, há estudos nas áreas de psicologia e psiquiatria que identificam e tentam evitar algumas síndromes advindas de um cotidiano estressado no ambiente de trabalho. Por exemplo, existe a chamada Síndrome do lazer em que o trabalhador tem medo do ócio e sente-se culpado por não estar fazendo nada; há a Síndrome da pressa em que a pessoa só se sente produtiva se estiver realizando tarefas num ritmo intenso, mesmo quando não é

necessário; há outra conhecida como a Síndrome do estresse que se caracteriza pela busca do trabalho penoso e estafante, como única forma do trabalhador sentir-se produtivo e útil; e ainda podemos citar a chamada Tecno-estresse, quando o trabalhador é viciado em novas tecnologias e chega à compulsão por tecnologia, ao ponto de, por exemplo, só se comunicar através do computador.

Dentre as qualidades exigidas pela maioria das empresas e agências de emprego, o potencial intelectual do candidato passou a ser o principal critério a ser levado em consideração na seleção de pessoal, e é visto como sinônimo de eficiência. Contrária à lógica taylorista-fordista que defendia o uso racional do tempo para se obter uma maior produtividade, em que o conceito de eficiência se pautava na habilidade do produtor de transformar, de forma repetitiva e ágil, matéria-prima em mercadoria; eficiência, hoje, significa conhecimento de todo o processo produtivo, por parte do trabalhador, de tal forma que ele possa intervir nesse processo, através de sugestões de formas mais viáveis de produzir, bem como soluções para possíveis problemas que possam surgir.

Eficiência, para Taylor (1970) não era sinônimo de saber fazer, ao contrário, o produtor passou a ser expropriado do conhecimento do trabalho, uma vez que a extrema especialização de funções “roubou-lhe” o conhecimento do processo como um todo. Além disso, a separação entre a concepção do trabalho e a execução das tarefas, idealizada por tal autor, criou uma barreira intransponível entre o produtor e o próprio resultado de seu trabalho, de tão compartimentado que se tornou o processo de produção. E assim, a eficiência do trabalhador passou a ser medida não mais pela sua capacidade de criar e produzir mercadoria, mas pela rapidez com que ele produzia parte da mercadoria, que, geralmente, não lhe proporcionava,

sequer, o prazer de ver o produto acabado.

Contrariando esse princípio de eficiência como sinônimo de agilidade e repetição, De Masi (1999) afirma que, graças às novas tecnologias, vivemos na sociedade pós-industrial, uma sociedade em que conhecer conta mais do que fazer. Neste ínterim, desenvolve melhor o seu trabalho quem cultiva outros interesses e não se limita apenas a especializar-se numa ínfima parte da produção. Daí, explica-se a busca, por parte dos trabalhadores, em se manter atualizados através de cursos, congressos e palestras, tanto em sua área de trabalho quanto em áreas afins.

Há um novo ambiente de trabalho, de acordo com Bridges (1995), em que as pessoas para se sair bem precisam encarar cada situação de trabalho como um mercado repleto de clientes e cujas necessidades, exigências e expectativas estão em contínua mudança. E, neste contexto, o melhor é que cada um se veja como um micronegócio do que como um mero trabalhador ou gerente de um negócio alheio. Este mundo atual, encontra-se marcado por um mercado em que o trabalho não tem endereço certo, que oscila muito de acordo com as oportunidades do momento, e que não dar para fazer projeções da produção de um ano. Daí que, obterá sucesso, quem for capaz de se adequar a esta nova ordem, marcada pelo fluxo contínuo de mudanças nas relações, serviços e processos ligados ao trabalho. Ele acrescenta que os melhores empregos serão destinados às pessoas que obtiverem as melhores qualificações. Porém, alerta que o conceito de qualificação mudou. As antigas qualificações tinham que ter diplomas, certificados, referências e experiência num emprego semelhante e não é esse conjunto de exigências que conta hoje. E afirma:

A nova qualificação é que você realmente queira fazer o trabalho ("atitude"), que você seja bom naquilo que o trabalho requer ("capacidade"), que você se adapte àquele tipo de

situação ("temperamento") e que tenha os recursos necessários que o trabalho exige ("ativos"). Esses DADOS são as únicas qualificações que importam num mundo do trabalho rapidamente mutante (op. cit.:141).

Diante das dificuldades enfrentadas, hoje, na aquisição de emprego, testemunhamos uma verdadeira corrida em busca de qualificação, pois para as empresas se tornou um pré-requisito básico na seleção de pessoal. Dentre os critérios utilizados no processo de seleção de candidatos, podemos destacar, na maioria dos casos, a obrigatoriedade de um curso superior; o domínio de, pelo menos, duas línguas estrangeiras; o conhecimento de informática; segurança no conhecimento básico – objeto do concurso – dentre outras qualidades consideradas imprescindíveis. No entanto, como há no mercado de trabalho uma mão-de-obra farta e que corresponde a tais exigências, hoje, busca-se o chamado diferencial, em que são levados em consideração: a criatividade, a desenvoltura, a capacidade de trabalhar em equipe e conhecimentos os mais diversificados, ou seja, características do candidato que até ultrapassam a qualificação necessária ao cargo, mas que farão a diferença a seu favor na hora da escolha do candidato. Frente às exigências de qualificação tem havido um aumento considerável tanto na oferta de cursos de oratória; de relações humanas; de técnicas de expressão corporal, quanto no surgimento de toda uma literatura especializada na obtenção de qualificação profissional. Desta forma, investir em qualificação profissional tornou-se, nas últimas décadas, uma constante na vida da maioria dos trabalhadores.

Esta tentativa de se manter no mercado de trabalho altamente competitivo, tornando-se escravo da qualificação permanente, através de cursos e especializações, segundo Antunes (2001), não garante nem a aquisição de novas vagas, uma vez que tal empunho por parte dos trabalhadores,

hoje, em se manter atualizado, não é suficiente para garanti-lo no mercado de trabalho. Pois, o quadro do desemprego é muito mais complexo e não será solucionado através da qualificação de pessoal, mas de um conjunto de mudanças estruturais profundas. E afirma acreditar em mudanças sociais, econômicas e políticas estruturais que ocorrerão como resposta coletiva ao desemprego e que conseqüentemente alterarão a lógica, que ele chama de destrutiva do sistema social vigente.

Entretanto, enquanto não ocorram mudanças estruturais mais profundas no mundo do trabalho que atinjam o âmago dessa problemática, ou seja, a falta da capacidade do sistema, como conhecemos, de absorver toda a massa de trabalhadores; acreditamos que, a cada dia, aumentará a competição, a busca desenfreada por uma vaga no mercado de trabalho. E, apenas, conseguirá ser absorvido pelas empresas, mesmo que temporariamente, quem corresponder ao perfil do profissional criativo, capaz e versátil, segundo os critérios adotados pela maioria das empresas.

Considerações finais

Estamos vivendo um momento histórico marcado por modificações no âmbito do trabalho e, como conseqüência, constata-se um declínio inevitável nos níveis de emprego em todo o mundo. O medo de ser demitido ou o temor de não ser absorvido pelo mercado de trabalho tornaram-se constantes nos dias atuais. Profissionais das áreas da psicologia, sociologia e economia constataam, em seus estudos, que o desemprego tornou-se, se não o maior, um dos piores problemas enfrentados pelas sociedades atualmente. Além dos altos índices de desempregados, vem aumentando, a cada dia, também o número de subempregados, caracterizando, assim, um processo de degradação no mercado de trabalho, tanto

através dos empregos ainda existentes, marcados pela alta rotatividade da mão-de-obra e pela flexibilização dos contratos de trabalho, como através do setor informal, que vem crescendo de forma assustadora nos últimos anos.

Tais mudanças se devem ao fato de que novas modalidades de trabalho vêm sendo implementadas. E não se trata de mudanças transitórias de cargos e funções, considerados obsoletos, por outros pautados em tecnologias modernas, mas diz respeito a novos paradigmas que vêm transformando tanto a maneira de executar as tarefas e de se relacionar dos homens no âmbito do trabalho, como, conseqüentemente, vem modificando também, toda a lógica e a organização da sociedade. Esse novo paradigma, que embasa o mundo do trabalho, caracteriza-se por adotar uma filosofia empresarial pautada na automação, informatização e flexibilidade dos processos e contratos de trabalho, visando uma empresa eficaz, enxuta e competitiva.

Diante desse quadro em que o emprego tornou-se algo muito raro e a força de trabalho encontra-se em abundância, em praticamente, todos os setores do mercado, têm-se verificado que as empresas vêm adotando critérios cada vez mais rígidos no processo de seleção de pessoal. Desta forma, justifica-se a busca incessante de qualificações, através de cursos e especializações, por parte dos trabalhadores, para se manterem competitivos. Surgindo assim, uma nova mentalidade acerca da qualificação que deixou de se caracterizar apenas pelos diplomas, referências e experiência do candidato, e passou a significar um conjunto mais complexo de qualidades além do conhecimento, como: atitude, motivação, criatividade, versatilidade, desenvoltura, capacidade de trabalhar em equipe, dentre outros. Tais características, na maioria dos casos, ultrapassam a qualificação necessária à função que será desempenhada pelo candidato.

Há uma lógica dominante, defendida por alguns teóricos, acerca do trabalho sem emprego, a qual sugere que cada um se considere, não como um operário em busca de um cargo, mas como um micronegócio, independente e autônomo, sem endereço certo ou carteira assinada, mas que esteja apto a buscar as oportunidades do momento existente num mercado de trabalho nada previsível ou estável. Dessa forma, obterá sucesso quem tiver capacidade de se adequar a essa nova ordem que se caracteriza por mudanças constantes nas relações, serviços e processos ligados ao mundo do trabalho.

No entanto, vivemos em uma sociedade regida por uma lógica industrial e que ainda tem o emprego (formal) como limite de fronteiras, de tempo e de espaço, e que organiza toda uma coletividade. Cremos que não é, tão simples, 'liberar' o homem do hábito de trabalhar sob a égide de um emprego que dar sentido a toda uma estrutura social, e torná-lo um "micronegócio" – independente, autônomo, um mero prestador de serviços. Assim, faz-se necessário todo um processo de reestruturação da sociedade, de maneira responsável e ordenada, de tal forma que se encontre alternativas mais viáveis e justas que garantam os direitos de quem trabalha.

Bibliografia

- ANTUNES, Ricardo (2001). *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo.
- BRIDGES, William (1995). *Um mundo sem empregos: os desafios da sociedade pós-industrial*. (Trad.: José C. dos Santos). São Paulo: Makron.
- DE MASI, Domenico (1999). *O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial*. (Trad.: Yadyr A. Figueiredo). Rio de Janeiro: José Olympio.
- _____. (2000). *O ócio criativo*. (Trad.: Lea Manzi). Rio de Janeiro: Sextante.
- MOONY, Pat Roy (2002). *O Século 21: erosão, transformação tecnológica e concentração do poder empresarial*. São Paulo: Expressão Popular.
- RAGO, L. M. & MOREIRA, E. F. (1984). *O que é taylorismo*. Coleção Primeiros Passos. 7ª ed., São Paulo: Brasiliense.
- RIFKIN, Jeremy (1995). *O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho*. São Paulo: Makron.
- TAYLOR, Frederick Winslow (1970). *Princípios de administração científica*. (Trad.: Arlindo V. Ramos). 7ª ed. São Paulo: Atlas.



ISSN

ariús

Revista de Ciências Humanas

Vol. 13

Número especial temático

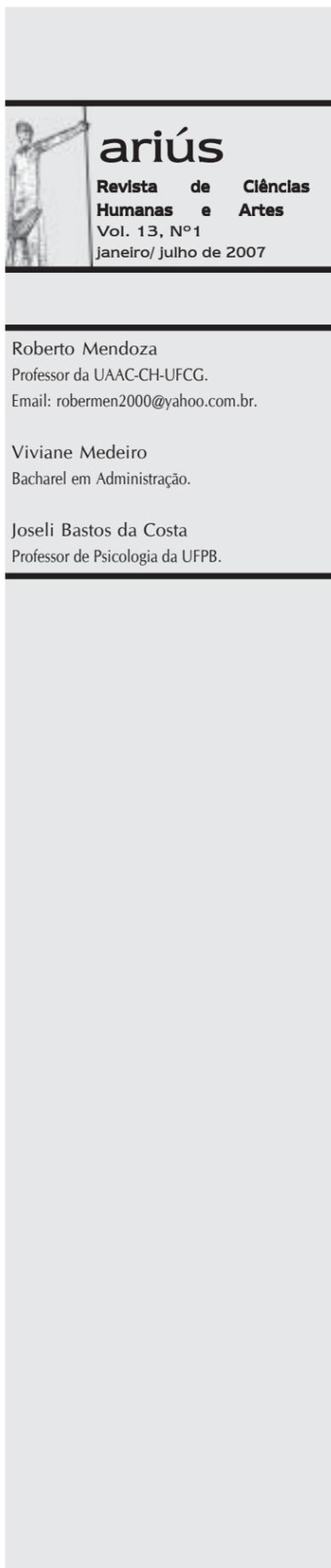
“Trabalho e Emprego: Temas Atuais”

janeiro/julho de 2007

UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
CENTRO DE HUMANIDADES
Campus Campina Grande – PB

Av. Aprígio Veloso, 882 – Bodocongó
58.109-970 – Campina Grande – PB
e-mail: arius@ch.ufcg.edu.br





Roberto Mendoza
Professor da UAAC-CH-UFGC.
Email: robermen2000@yahoo.com.br.

Viviane Medeiro
Bacharel em Administração.

Joseli Bastos da Costa
Professor de Psicologia da UFPB.

Comprometimento organizacional, fatores estressantes do trabalho e identidade social. Um estudo exploratório

Resumo:

Este trabalho estuda, do ponto de vista psico-social, as relações entre comprometimento organizacional, fatores estressantes do trabalho e identidade social, numa indústria de colchões da Paraíba. Para tratamento dos dados, utilizo-se a análise correlacional e de variância do programa estatístico SPSS. Em relação aos fatores estressantes, em geral, foi observado que o conjunto dos empregados apresenta um nível mediano de fatores estressantes. Os resultados confirmaram as nossas hipóteses principais. Constatou-se que o fator de estresse: *relações sociais de trabalho*, apresentou uma correlação negativa com o comprometimento organizacional. Também foi confirmada a hipótese de uma relação significativa entre a *identidade social* e o *comprometimento organizacional*.

Palavras chaves: Comprometimento organizacional, Fatores estressantes, Identidade social.

Abstract:

This paper is concerned, from the psico-social standpoint, about the relationships between the organizational engagement, stressful factors of employment and the social identity, in one of the mattresses factory from Paraíba. The treatment of data was made through the analysis of Pearsons' correlations and the analysis of SPSS program' variance. Related to the stressful factors, was observed that a set of employments shows medium level of stressful factors. The results confirm our main hypothesis, the stressful factor of the social relationships of employment keep a negative correlation whit the organizational engagement and there is a significance relation between social identity and engagement organizational.

Key Words: Organization engagement, Stressful factors, Social identity.

1. Introdução

O comprometimento dos assalariados para com a organização tem sido uma preocupação constante, especialmente desde a década do 40, com a descoberta de Elton Mayo sobre a importância das Relações Humanas nos lugares de trabalho. Entretanto, surge, como premissa teórica destacada a partir da década dos 90; por um lado, com a extensão da qualificação do trabalho no processo de reconversão industrial e a introdução de máquinas-ferramentas mais complexas sustentadas na cibernética e na microeletrônica e, por outro, com a difusão do isomorfismo das novas formas de gestão empresarial, baseadas na descentralização das decisões e no enriquecimento dos postos de trabalho. Nesse contexto, a necessidade de um maior comprometimento dos trabalhadores tornou-se prioritário para a classe gerencial. Neste estudo, tentaremos mostrar, do ponto de vista psicossocial, as relações entre o comprometimento organizacional, a identidade coletiva e os fatores estressantes do trabalho.

2. Comprometimento Organizacional

Diversas pesquisas se caracterizam por estudar o vínculo do comprometimento organizacional com outros fenômenos psicossociais, tais como ética do trabalho, estresse e qualidade de vida no trabalho. Estudos na área de comportamento organizacional levam a afirmação de que, a exposição a fatores de tensão no trabalho pode provocar efeitos nocivos na produtividade e na satisfação dos membros de uma organização. Entre esses fatores que provocam estão o conflito de papéis, a ambigüidade e a sobrecarga de papéis. As tensões no trabalho também podem ser originadas pela própria estrutura do papel, pois aqueles que determinam os papéis podem ter expecta-

tativas conflitantes através de comunicações incompatíveis, ou difíceis, de priorizar. Diversos autores encontraram correlações positivas significativas entre a sobrecarga de trabalho e a insatisfação com a função exercida (Rodríguez & Apocada, 2001).

Alguns autores definem o comprometimento organizacional como a força da identificação com uma organização e de seu envolvimento com ela.

Outros o definem como:

“a identificação do indivíduo com a organização, caracterizada pela crença e aceitação dos valores e objetivos desta, acompanhado pelo desejo de permanecer como um membro e por esforços realizados em benefício da organização” (Mowday, Porter, & Steers, 1986).

Amorin (1996), por sua vez, apresenta dados coletados no Brasil sobre a possível influência das tensões e do comprometimento organizacional sobre a satisfação no trabalho, prevendo que:

– O comprometimento organizacional e a ambigüidade tolerável apresentaram correlações positivas com a satisfação com o trabalho.

– O conflito de papéis e sua sobrecarga apresentaram correlações negativas com a satisfação com o trabalho.

A pesquisa sobre comprometimento parece indicar que este seria uma resposta do indivíduo a organizações que oferecem suporte para os seus objetivos de crescimento e de desenvolvimento pessoal e profissional, em um contexto de equidade no tratamento dos seus recursos humanos.

Num amplo estudo, foram identificadas quatro dimensões bipolares de comprometimento: a primeira é o *Pró-sindicato-Anti-sindicato*, no qual o primeiro pólo apresenta um baixo comprometimento com a organização e a carreira, ocorrendo o inverso no segundo; a segunda dimensão é o *profissional comprometido x profissional descomprometido* com a sua profissão, em que o primeiro

pólo apresenta um comprometimento alto, exclusivamente com a profissão, e o segundo, apresenta só, um alto compromisso com a organização e o sindicato. A terceira dimensão, por sua vez, é o *profissional-sindicalista x profissional localista*, em que o primeiro pólo apresenta um alto compromisso com o sindicato, mas um nível muito baixo de comprometimento com a carreira e a organização. Já o profissional localista apresenta apenas um moderado compromisso com a organização. Por fim, a quarta e última dimensão se refere ao pólo dos *comprometidos em geral x os descomprometidos em geral*, na qual, o primeiro é comprometido com a profissão, a organização e o sindicato, enquanto o segundo têm muito baixo nível de comprometimento em geral (Bastos, 1994).

Outros trabalhos destacam que os estudos deveriam incluir os casos de experiências de autogestão operária e de cooperativas, geralmente omitidas nas pesquisas acadêmicas (Mendoza, 2004).

3. Identidade com o Trabalho

As recentes transformações que estão ocorrendo no espaço organizacional põem, em evidência, o chamado fator humano, com sua importância e implicações sobre o processo produtivo. O fator humano, apesar de já ter sido foco de estudo de escolas de administração, ressurge agora com outras abordagens, tendo em vista a complexa e múltipla dimensão considerada. O caráter subjetivo e sua relevância no cotidiano laboral ensejam o aprofundamento de temas específicos, procurando, com isto, fornecer subsídios para uma melhor compreensão e análise dos aspectos que lhes são inerentes. Além disso, o aumento da procura por serviços de assistência à saúde e a constatação da relação entre os processos de saúde e doença da população além do cotidiano laboral, propõem o exame e a articulação entre a

dimensão subjetiva e objetiva representada pelo trabalho.

Os temas Identidade e Trabalho têm, em comum, uma interpretação controversa de ordem conceitual, extensiva às suas origens etimológicas. *Identidade* vem do latim e significa *idem, o mesmo*, propondo uma idéia de estabilidade. A tendência atual é de concebê-la como uma síntese dialética, dando às relações sociais, papel de destaque na sua constituição.

A relação entre as ações coletivas de grupos sociais e a adoção ou construção de uma identidade social comum por parte de seus membros é enfatizada por diversos autores (Mendoza, 2004; Reicher, 1984).

Como se processa esta relação? De acordo com Tajfel (1983), o comportamento social pode ser analisado tanto ao nível das relações entre indivíduos como ao nível das relações entre grupos. O comportamento ao nível inter-individual é aquele em que as relações entre dois ou mais indivíduos, se acham inteiramente determinados ou influenciados pelas características singulares das pessoas que interagem e pela história passada do seu relacionamento. Já o comportamento ao nível inter-grupal corresponde àquele que é determinado não pelas características singulares dos indivíduos, nem pelo passado interpessoal, mas pelas categorias sociais as quais as pessoas pertencem (grupos profissionais, movimentos sociais, classes sociais). Neste sentido a identidade social do indivíduo se constrói nesse processo de identificação cognitiva, emocional e avaliativa com seu grupo de pertença e do qual ele participa; identidade com seu próprio grupo – “ingroup” – que lhe permite comparar-se com indivíduos de outros grupos – “outgroups” – semelhantes, opostos, superiores ou inferiores, mantendo dessa forma sua auto-estima individual e uma identidade social positiva de si próprio e de seu grupo.

Segundo Rouhana (1997), a identi-

dade coletiva é algo que reside no grupo mais que nos indivíduos que o integram. Esta adquire uma maior saliência, visibilidade social, num momento histórico determinado, porque sua centralidade se baseia numa valência positiva ou negativa, produto de conflitos inter-grupais. De acordo com o autor, a identidade coletiva integra aspectos cognitivos e afetivos. No primeiro aspecto, o cognitivo, se distingue o nível formal-legal, o político e o sócio-cultural. No segundo, o afetivo, se diferencia a lealdade ao grupo, o apego afetivo e a convicção de destino. O aspecto cognitivo é elaborado em conjunto pelo grupo, enquanto que o aspecto afetivo serve para dar unidade e coesão à estrutura da identidade coletiva.

Segundo Tajfel (1983), existiriam relações importantes entre as ações sociais e os sistemas de crenças predominantes na sociedade, particularmente as crenças na mobilidade e/ou mudança sociais.

A mobilidade social refere-se às crenças dos indivíduos acerca da natureza e estrutura das relações entre grupos sociais dentro da sociedade. Esta crença está baseada na suposição geral de que a sociedade em que o indivíduo vive, é uma sociedade flexível e permeável, de forma que se ele ou ela não está satisfeito, por quaisquer razões que sejam, com as condições impostas às suas vidas por membros dos grupos sociais e das categorias sociais a que pertençam, é possível que eles emigrem ou se transfiram-se individualmente ao grupo que mais lhe convenha. Já a crença na mudança social implica que a natureza e a estrutura das relações entre grupos sociais na sociedade se caracterizam por uma estratificação rígida, o que tornaria impossível ou muito difícil para a pessoa enquanto indivíduo, desfazer-se de uma pertença de grupo insatisfatória, pobre e estigmatizada. Assim, acredita-se que a única maneira de mudar ou perpetuar a conjuntura social é através de ações grupais. Os sistemas de

crenças correspondentes à mudança social, estariam associados a conflitos inter-grupais intensos (Amancio, 1993).

A palavra trabalho, por sua vez, também propõe uma associação controversa, relacionada ao sofrimento e à transformação da natureza humana através das próprias atividades humanas. Etimologicamente significa “tripalium”, isto é, tortura, dor, sofrimento. Os autores reconhecem uma dificuldade em delimitá-lo com precisão, e sugerem o emprego de aproximações conceituais.

No processo de trabalho, o ser humano gasta energia mental, afetiva, nervosa e muscular. Por outras palavras, gastam sua força de trabalho, que é o conjunto das capacidades do homem e da mulher para o trabalho. Portanto, nesse sentido, o trabalho é o processo de desgaste da força, da energia de trabalho. Por outra parte, a atividade laboral tem um caráter dual, que se manifesta num sistema de relações indissoluvelmente ligadas entre si: a relação do sujeito com o objeto de trabalho, e sua relação com as outras pessoas da organização e da sociedade. É uma atividade psicofísica-afetiva e social, que se realiza fazendo incidir a ação no objeto, o transformando com ajuda de instrumentos. Este processo se realiza para adequar o objeto à satisfação de uma ou outra necessidade da sociedade humana, historicamente condicionada pelos interesses coletivos. Em outras palavras, é uma atividade que se realiza com outros e, na sociedade atual, podemos dizer que se realiza para outros.

A articulação entre identidade e trabalho vem de uma tradição que confere, ao papel social, expressividade na constituição da identidade. A crescente importância conferida ao trabalho na sociedade ocidental concede, ao papel de trabalhador, um local de destaque, ao qual se agregam as qualificações exigidas pelo exercício laboral. Estudos empíricos revelam que a identidade social de trabalhador se constitui precocemente através da identi-

cação com modelos adultos significativos (trabalhadores adultos) e/ou através da inserção concreta no mundo do trabalho.

Na fase adulta da vida, a inserção no mundo concreto do trabalho aparece como seqüência lógica de uma vida tida como normal e como atributo de valor em uma sociedade que vive em função do fator produtivo. A variedade de espaços de trabalho oferecida constitui oportunidades diferentes para a aquisição de atributos qualificativos da identidade social de trabalhador, a pesar de que, nas últimas décadas, a reconversão produtiva tenha alterado os papéis e postos de trabalho.

São inúmeros os estudos que têm, como tema, a investigação de características identificatórias próprias da classe operária e/ou de determinada categoria profissional. O termo identidade social pode ser encontrado, às vezes, referindo-se à consciência de pertencer a determinado grupo social e à carga afetiva que isto implica. A associação de identidade e trabalho pode, muitas vezes, explicar a doença, a saúde e o sofrimento do trabalhador.

4. Estresse laboral

Um dos problemas mais discutidos na atualidade é o estresse nas organizações laborais, que ultrapassa as esferas meramente trabalhistas, afetando também as esferas pessoais, familiares e sociais. O termo *stress* vem da física e, neste campo do conhecimento, tem o sentido do grau de deformidade que uma estrutura sofre quando é submetida a um esforço. Segundo Rios e Sanchez (1997), Selye utilizou este termo para denominar o conjunto de reações que um organismo desenvolve, ao ser submetido a uma situação que exige um esforço para sua adaptação. Percebeu em seus estudos, que quando se submete um organismo a estímulos que ameaçam sua homeostase, ele tende a reagir com um conjunto de respostas

específicas que constitui uma síndrome, que é desencadeada independentemente da natureza do estímulo. A este fenômeno, ele chamou estresse. O estado de estresse reflete um conjunto de reações e de respostas do organismo necessário para a preservação de sua integridade (Rios & Sanchez, 1997).

Os estímulos psíquicos e físicos presentes no ambiente, quando percebidos pelo indivíduo como pressões, podem, ou não, descompensar o equilíbrio e a homeostase do seu corpo. Se o equilíbrio orgânico é rompido de alguma forma, ocorrerão necessariamente respostas específicas ou generalizadas de ajustamento que, segundo Rios e Sanchez (op. cit.), visam recuperar o equilíbrio e fornecer meios adequados para o enfrentamento das pressões que provocam o desajuste. Tais respostas podem envolver componentes comportamentais, afetivos, cognitivos e fisiológicos. Em seu conjunto, essas respostas adaptativas são chamadas de estresse.

O estresse pode caracterizar-se como de natureza crônica, quando o agente agressor age continuamente ou quando o indivíduo não consegue se adaptar, satisfatoriamente, a alguma pressão em seu ambiente; ou como de natureza aguda, quando a reação se dá em virtude de alguma pressão específica ou momentânea.

Classicamente, dividisse, em três fases, o conjunto de modificações não específicas que ocorrem no organismo diante de situações de estresse e nomeou-se de Síndrome Geral de Adaptação. A primeira fase é chamada de *reação de alarme*, caracterizada por: aumento de frequência cardíaca, pressão arterial e frequência respiratória, dilatação da pupila, dos brônquios e ansiedade. A segunda fase foi chamada de *reação de resistência*, por existir a continuidade da ação pelo agente estressor, podendo o indivíduo apresentar ulceração no aparelho digestivo, irritabilidade, insônia, diminuição

no humor, e diminuição de desejo sexual. A terceira fase, chamada de *reação de exaustão*, dá-se em função de falhas no mecanismo de adaptação do indivíduo, a reação de alarme, seguido pelo esgotamento e sobrecarga fisiológica, com possibilidade de morte da pessoa. As reações não precisam, necessariamente, desenvolver-se até o final para que haja estresse e, em situações mais graves, é que atinge a última fase. O estresse, relacionado ao trabalho, é definido como situações em que a pessoa percebe seu ambiente laboral como ameaçador de suas necessidades de realização profissional, ou de sua saúde física ou mental, prejudicando a interação da pessoa com os outros e com o ambiente de trabalho, na medida em que este ambiente contém demandas excessivas a ela, ou que ela não dispõe de recursos adequados para enfrentar tais situações.

Quando o estresse funciona como um elemento motivador, capaz de acelerar, despertar e ajudar o indivíduo a vencer desafios aumentando sua criatividade e adaptabilidade ao meio, foi denominado de *Eustress*, ou Estresse positivo, revelando as conseqüências vantajosas desse fenômeno sobre a vida das pessoas. O estresse se torna *distress* quando absorve as energias do indivíduo, debilitando o organismo e favorecendo o aparecimento de doenças. Quando as demandas do ambiente exigem mais do que a estrutura psíquica que o indivíduo é capaz de suportar, evidencia-se o *distress* de sobrecarga. Responsabilidades acima da competência intelectual, psicológica e física do indivíduo, ou um ambiente de trabalho permanentemente conflituosos e tensos, são alguns exemplos. Por outro lado, há a possibilidade de ocorrência de um *distress* de monotonia, quando a estrutura psíquica do indivíduo é pouco estimulada pelas exigências do meio, como é o caso de trabalhos pouco desafiantes e monótonos, relacionamentos interpessoais empobrecidos dentre outras circunstân-

cias (Delgado, 2001).

Estudos desenvolvidos por Lazarus (1985), enfatizaram as interações entre o indivíduo e o ambiente, deixando mais clara a idéia de que as pessoas determinam, em alguma medida, o estresse que experimentam. A partir desses estudos passou-se a considerar a forma como o indivíduo interpreta e confere significado aos eventos como um elemento importante na discussão do estresse (Delgado, op.cit). Colaborando com essa perspectiva, Voguel (1993, *apud* Ladeira, s/d) entende que as percepções dos eventos baseadas, sobretudo em fatos experenciais e de natureza cognitiva, são um elemento fundamental para a transformação de estressores potenciais em manifestações reais de estresse. Fato que reforça a afirmação de que existe um nível apropriado de estresse para cada indivíduo, determinado, em grande parte, por variáveis de ordem pessoal. Duas destas variáveis sobressaem-se na explicação de uma maior ou menor vulnerabilidade das pessoas quanto a manifestações de estresse: o comportamento do Tipo A e o Locus de Controle do Indivíduo.

Ladeira (s/d), caracteriza o comportamento do tipo A como intenso, direcionado para as realizações pessoais e elevadas metas de desempenho. Um grande número de pesquisas, em diferentes amostragens e ocupações, confirma a associação direta entre o comportamento do tipo A e os sintomas característicos de estresse, em especial, os problemas coronarianos. O Locus de Controle é percebido pelo indivíduo diante de inúmeras situações de sua vida. A predominância de uma orientação interna, quanto ao Locus de Controle está positivamente relacionado à capacidade do indivíduo em lidar com as circunstâncias e situações de pressões evidentes. A orientação externa do Locus de Controle está presente em pessoas que acreditam ter pouca ou nenhuma influência sobre os fatores da vida.

5. Objetivos

Neste trabalho, pretendemos estudar as relações entre o Comprometimento Organizacional, os Fatores Estressantes do trabalho e a Identidade Social.

Consideramos que a um maior nível de estresse percebido, menor será o nível de comprometimento organizacional dos trabalhadores e funcionários. Por outra parte, ponderamos que existe uma relação positiva entre identidade social e o comprometimento organizacional.

6. Metodologia

A pesquisa envolve funcionários de uma indústria de colchões de Campina Grande, e foi realizada no período de janeiro e fevereiro de 2004.

Para a análise dos resultados utilizou-se à estatística descritiva, o análise correlacional e a ANOVA.

6.1. Tamanho da amostra e os sujeitos

Para escolha da amostra da fábrica foi obedecida a divisão de setores já existente na empresa. A amostra contou com 40 sujeitos escolhidos aleatoriamente, de um universo de 80 pessoas.

A idade dos sujeitos oscilou entre 18 e 44 anos. 20% foram de mulheres e 80% de homens. Somente 18% tinham nível superior. O estado civil mostra que 48,7% são solteiros e 51,3% são casados. Quase 1/3 dos funcionários tinha somente 1 ano de trabalho na empresa

6.2. Os Instrumentos

Utilizamos questionários de uma versão brasileira do *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ), elaborado por Mowday & Cols. (1982), validada para o contexto brasileiro e utilizado por Bastos (1994). O questionário compreende 19 itens e destina-

se a avaliar o grau de comprometimento do empregado com a empresa em que trabalha. Em cada um desses itens do questionário pedia-se ao sujeito para indicar sua concordância, numa escala de 1 a 7, sendo 7 a maior concordância.

Foi usado também o *Questionário de Identidade Social* (Costa, 2003), composto de 11 perguntas com uma escala de 1 a 5, com as seguintes alternativas de resposta: Não pertença, pertença mas não é importante, pertença e é importante, pertença e é muito importante e pertença, mas gostaria de não pertencer.

Utilizamos por último o questionário de *Estresse Laboral* contendo 13 questões sobre condições de emprego, 9 questões sobre condições de trabalho, 10 sobre relações sociais no trabalho e 19 sobre o conteúdo do trabalho elaborado pelo Instituto Nacional de "Seguridad e Higiene en el trabajo" da Espanha (Delgado, 2001). Neste questionário, os sujeitos tinham que responder numa escala de sim/não. Também foi utilizado um questionário (com 10 perguntas) sobre dados sócio-demográficos.

6.3. Aplicação do instrumento

A aplicação dos questionários foi feita individualmente para não interromper a produção e o andamento da fábrica. Na oportunidade da aplicação foram explicados os objetivos da pesquisa e a sua relevância e o total sigilo das respostas obtidas. Além disso, foi dada plena atenção e liberdade aos sujeitos para esclarecer as dúvidas sobre como responder as questões ou quaisquer outras perguntas.

7. Análise dos resultados.

A análise dos resultados obedecerá a seguinte ordem: a) Dados de percepção dos fatores estressantes do trabalho (análises descritivas de contingência); b) Dados dos níveis de identidade

social, gerais e específicos; e por fim, c) Dados sobre relações entre os fatores de estresse, comprometimento organizacional e identidade social.

a) Dados de percepção dos fatores estressantes do trabalho

De acordo com a análises descritivos de contingência, o setor administrativo, em relação ao fator *condições de emprego*, apresenta um maior índice de percepção de fatores estressantes (58,2), comparado com setor de produção (55,7).

No fator de *condições de trabalho*, o setor de produção apresentou um índice bem maior de condições estressantes (40,5) que o índice do setor administrativo (28,57).

No fator de *relações sociais*, o setor de administração é o que apresentou maior índice de percepção de condições estressantes (42,8) contra 30,6 do setor de produção.

E, finalmente, no fator *conteúdo do trabalho*, o setor administrativo e produtivo, tem quase o mesmo índice de percepção de fatores estressantes (39,1) e (38,9) respectivamente.

Por outra parte, quase em igual proporção, ambos setores apontam haver excessiva vigilância sobre os trabalhado-

res (71,4% e 75%), respectivamente.

Por último, no gráfico 5, a análise nos indica que apenas uma pequena parte da administração (14,3%) percebe que o trabalho seja emocionalmente exigente. Para a produção ocorre o inverso, a maioria do setor (90,3%), consideram o trabalho como emocionalmente exigente.

b) Dados dos níveis de identidade

No gráfico 1 (ver anexo), as análises nos indicam que os maiores níveis de identidade foram verificados com as categorias brasileiros (90%), trabalhadores (87,5%) e trabalhadores da indústria de colchões (82,5%). Os três menores níveis de identidade foram constatados na categoria: "é mais importante ser nordestino do que brasileiro" (12%); "pessoas que pensam ser mais importante serem brasileiros do que nordestinos" (12,5%) e trabalhadores de escritório (20%).

c) Dados sobre relações entre percepções dos fatores estressantes do trabalho, comprometimento organizacional e identidade social.

Podemos observar, na tabela I, que o estresse laboral se correlaciona negativamente no seu fator de Relações Sociais, com o Comprometimento or-

ganizacional. Isto é, quando há uma pontuação mais alta nesse fator dentro da empresa (mais problemas nas relações sociais), menor comprometimento organizacional. Os outros fatores do estresse não estão relacionados com comprometimento.

Podemos ver, na tabela II, que existe uma relação significativa entre Alta identidade com ramo de trabalhadores da indústria de colchões e comprometimento ($F(2; 33) = 5,595, P < 0,05$). Isto quer dizer que quanto maior a identidade maior será o comprometimento com esse setor da indústria.

8. Conclusões

Em relação aos fatores estressantes, em geral, observamos que o conjunto dos empregados percebe um nível mediano de fatores estressantes. O setor administrativo tem, em três, dos quatro fatores, um nível maior de percepção de estressores que o setor produtivo. Este último só apresenta um índice evidentemente maior no fator de *condições de trabalho*.

Especificamente, em relação ao fator *condições de emprego*, no que se refere ao estressor *remuneração monetária*, o setor administrativo possui um maior nível educacional e tem mais possibilidade de comparar sua remuneração com outras empresas, o que explica seu descontentamento neste sentido, ao passo que o produtivo quase não tem parâmetros de comparação daí sua maior conformidade com a remuneração recebida.

Quanto ao fator estressante, *condições de trabalho*, o setor produtivo percebe, em geral, que possui menor qualidade nas condições de trabalho do que o setor administrativo, o que é comum na maioria das indústrias (levantar objetos pesados, posturas incômodas, etc.).

No que se refere ao fator *relações sociais no trabalho*, que tem haver principalmente, com as relações hierárqui-

TABELA I – COEFICIENTE DE CORRELAÇÃO DE PEARSONS ENTRE OS FATORES DO QUESTIONÁRIO DE FATORES ESTRESSANTES DO TRABALHO E O COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

Variáveis	Condições de emprego	Condições de trabalho	Relações Sociais	Conteúdo do trabalho	Comprometimento Organizacional
Comprometimento Organizacional	0,002	-0,137	-0,354*	-0,294	-----

* = Significativo a $P < 0,05$
Fonte: pesquisa de campo

TABELA II: ANOVA – IDENTIDADE COM TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE COLCHÕES EM RELAÇÃO AO COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

Identidade	Comprometimento		Estatísticas (Teste F)
	MÉDIA	D. PADRÃO	
Baixa	3,86 ab	0,38	F(2; 33) = 5,592 P < 0,05
Média	4,48 b	0,73	
Alta	4,99 bc	0,51	
Total	4,51	0,72	

Obs: As médias que não compartilham do mesmo sub-escrito são significativamente diferentes a $P < 0,05$, no teste de Scheffe.
Fonte: Pesquisa de campo.

cas e com o nível gerencial, tanto o setor administrativo quanto o produtivo percebem alta vigilância, discriminação e não valorização do trabalho realizado. Apesar de que a empresa tem aprovado a ISO 9001/2000.

Em relação ao fator estressante, *conteúdos do trabalho*, tanto o setor produtivo quanto o administrativo consideram que o trabalho é repetitivo (cíclico e breve), que a organização dos horários de trabalho se dá de modo incorreto e que não são consultados regularmente sobre o conteúdo do trabalho. Por outro lado, o setor produtivo se diferencia do setor administrativo porque percebe o *trabalho emocionalmente mais exigente*; sente-se mais pressionado pela exigência em cumprir os prazos de tempo, porque percebe em maior medida um mau funcionamento das equipes, máquinas e programas e finalmente, porque percebe uma impossibilidade de decidir o ritmo de trabalho, situações que não acontecem no setor administrativo.

Nas análises de correlação realizada, somente o fator estressante *relações sociais*, apresentou uma relação significativa com o *comprometimento organizacional*, o que possibilita afirmar que quando há uma pontuação maior nos estressores deste fator, menor será o comprometimento dos empregados com a empresa ($r = (40) -0,354$, $p < 0,05$). Lembremos que as perguntas deste fator fazem referência às relações com os níveis hierárquicos, o que significa dizer que o relacionamento dos entrevistados com os superiores era um fator ativo de estresse, o que produzia um baixo comprometimento por parte dos trabalhadores com a empresa (tabela I).

Quando analisamos o nível geral de identidade social, observamos que os maiores níveis de identificação aconteceram com os itens relativos à condição operária (trabalhadores, trabalhadores da indústria de colchões) e com a condição de identidade nacional, ser brasileiro (tabela II).

Igualmente tivemos a possibilidade de constatar que o nível de identificação com a indústria de colchões está relacionado positivamente com o comprometimento organizacional ($F(2;33) = 5,592$ $p < 0,05$). A identificação com esse ramo da indústria significa que os trabalhadores, enquanto se percebem como trabalhadores desse ramo industrial, constroem uma identidade social positiva, salientando a percepção de si próprios como trabalhadores da indústria de colchões e, só nessa medida, comprometem-se mais com essa empresa em particular. Contudo, não significa que “vestem a camisa da empresa”.

Finalmente, podemos afirmar que estes resultados confirmam, parcialmente, as nossas hipóteses. Os fatores de estresse não apresentaram uma relação com as variáveis sócio-demográficas, e as diferenças entre os setores de produção e administração não foram significativas. No entanto, devemos ter em conta que a amostra era pequena (40 pessoas).

Por outro lado, constatou-se que o fator de estresse *relações sociais*, constituídos por uma lista de 10 estressores, relacionada, principalmente, à percepção de distância hierárquica na empresa, apresentou uma correlação negativa com o comprometimento organizacional, o que confirma a nossa hipótese. Além disso, também foi confirmada a hipótese de uma relação entre a identidade social e o comprometimento organizacional.

Estes tipos de dados demonstram, em geral, o comprometimento e identificação dos trabalhadores com a empresa, mas não o inverso, o comprometimento e identificação da gerência com os trabalhadores. A classe gerencial, sempre utiliza a estratégia de fazer uma interpelação à identidade individual dos trabalhadores para que, num processo de mobilidade social, se identifiquem e comprometam com a empresa. Nunca, no interior da organização, fazem uma interpelação à

identidade coletiva dos trabalhadores, enquanto classe. Como diz Tajfel (1980), a mobilidade social refere-se à suposição geral de que a sociedade em que o indivíduo vive é uma sociedade flexível e permeável, de forma que se ele ou ela não está satisfeito com as condições impostas às suas vidas é possível que eles possam emigrar, ou se transferir individualmente, ao grupo que tem uma melhor condição social. É evidente a coerência desta crença geral com os valores da ideologia liberal (Sahuquillo, 2003).

Uma identificação e um comprometimento maior é verificado nas empresas que têm plena participação dos operários na gestão da mesma, como nos casos das cooperativas e das empresas de autogestão operária (Mendoza, 2003, Santos, 2000). Um *comprometimento menor* significa *uma cultura sustentada nos valores da heterogestão e mais hierarquizada* (Tomas et al, 2000; Tamayo et al, 1996).

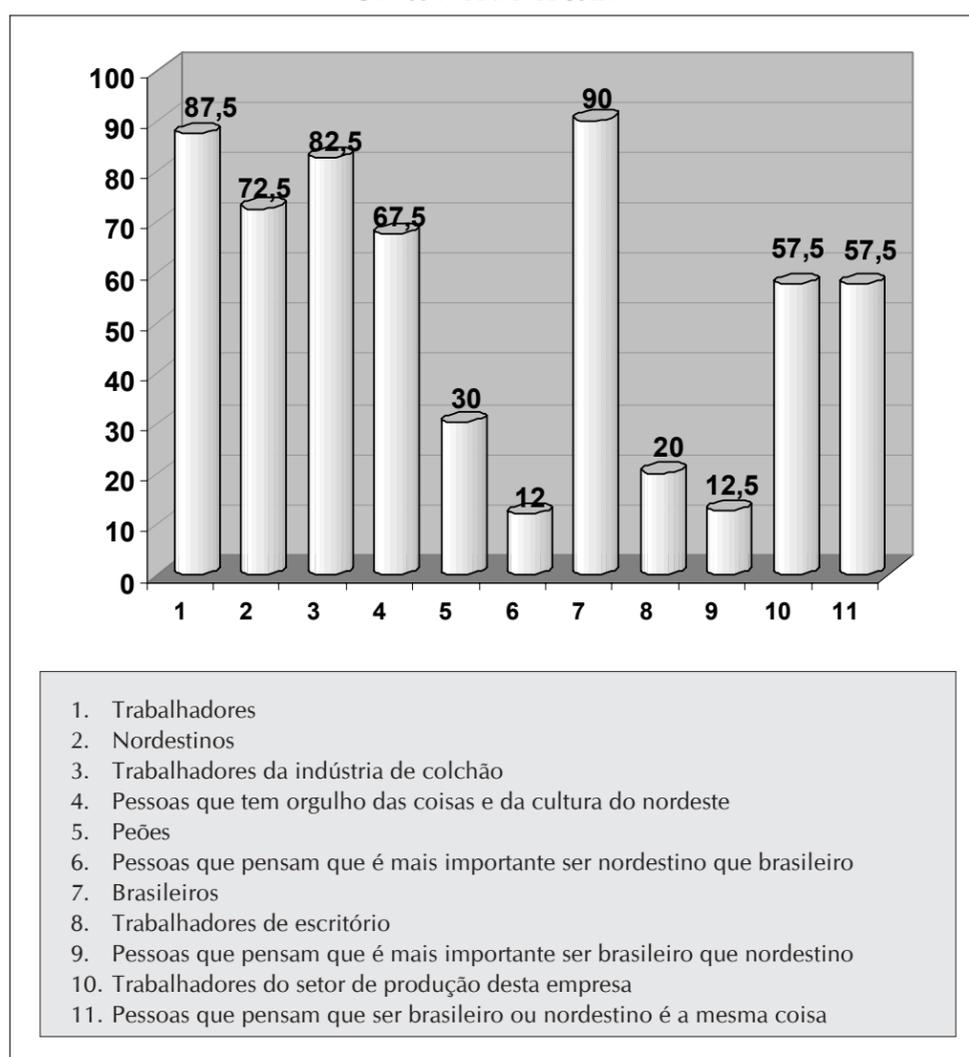
9. Bibliografia.

- AMANCIO L. (1993). Identidade social e relações intergrupais. Em: J. Vala e M. B. Monteiro (orgs.) *Psicologia social*. Lisboa, Calouste Gulbenkian Editora.
- AMORIM, M. Alice (1996). Relação entre as tensões ligadas ao papel, comprometimento organizacional e Satisfação no trabalho. *Trabalho, Organização e Cultura*. ANPEPP 11. São Paulo.
- BASTOS, A. Virgílio B. (1994). *Comprometimento no Trabalho: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato*. Tese de Doutorado. Instituto de Psicologia. Universidade de Brasília.
- COSTA, J. B. da (2003). *Identidade social e comprometimento nas organizações*. (Trabalho inédito).
- DELGADO, Maria Angeles (2001). *Estrés Laboral*, Folleto N° 3, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid.

- FRANÇA, Ana Cristina & RODRIGUES, Avelino Luiz (1997) *Stress e Trabalho: guia básico com abordagem psicossomática*, São Paulo, Editora Atlas.
- LADEIRA, M. Bronzo (s/d). *O Que é Stress Ocupacional?* São Paulo, Editora.
- LAZARUS, R. (1985): If it changes it must be a process, study of emotion and coping during three stages of a college examination. *Journal of personality and Social Psychology*, nº 48, p.150-170.
- MENDOZA, Roberto (2003). *Da heterogestão do trabalho a autogestão operária: o caso das trabalhadoras de Brukman* (Trabalho inédito).
- MOWDAY, R. T.; PORTER, L. W. & STEERS, R. M. (1986). *Employee-Organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press
- RENTSCH, Joan R. (1990). Climate and Culture: Interaction and Qualitative Differences in Organizational Meanings, *Journal of Applied Psychology*, v. 75, p.60-73.
- RIOS, Fernandez e SANCHEZ, José C. (1997). *Manual de Practicas de Psicologia Organizacional*, Salamanca, Amaru Ediciones.
- REICHER, S. D. (1984) The St. Paul's riot: Na explanation of the limits of crowd action in terms of a social identity model. *European Journal of Social Psychology*. V. 14; p 1-21.
- RODRIGUEZ, M. & APOCADA, P. (2001) *La cultura organizacional: um conceito integral*, Espanha, UPV.
- ROUHANA, N. (1997): *Palestinian citizens in an Ethic Jerwish. Identities in conflict*. New Haven: Yale University, Press
- SAHUQUILLO, Irene Martínez (1994). William Morris y la critica a la sociedad industrial: una síntesis singular de radicalismo romántico y marxismo, *Madrid, Revista Reis* nº 66, p.104-118.
- SANTOS, Felix (2000). Satisfacción, bienestar y calidad de vida en el trabajo. *Madrid, Revista Reis* nº 92, p.140-160.
- TAJFEL, M (1983). *Grupos Humanos e Categorias Sociais*. Lisboa. Livros Horizontes.
- TAMAYO, Álvaro; EDUARDO, Jairo & CODO, Wanderley (1996). *Trabalho, Organização e Cultura*. São Paulo, Editora.
- TOMAS, E.; REMESSEIRO, A. & CODO, José (2000) – *Psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos*, Espanha, Biblioteca Nueva Editora.

ANEXO

GRÁFICO 1: IDENTIDADE COLETIVA



Fonte: Pesquisa de campo.



Gesinaldo Ataíde Cândido
Doutor em Engenharia de Produção pelo PPGEP-UFSC. Professor titular em Teoria das Organizações da UFCG/CH/UAAC e dos Programas de Pós Graduação em Recursos Naturais da UFCG e Engenharia de Produção da UFPB.
E-mail: gacandido@uol.com.br.

Lílian Maria Florêncio Moraes Leite
Graduada em Administração pela UFCG/CH/UAAC. Professora da UFCG/CH/UAAC.

Condições e perspectivas para a prática da inovação e busca da competitividade nas pequenas e médias empresas: um estudo exploratório no setor de confecções

Resumo:

O trabalho explicita os resultados de uma pesquisa realizada com o objetivo de identificar os mecanismos utilizados pelas empresas do setor de confecções de Campina Grande-PB para a busca e a prática da inovação tecnológica e para o alcance da competitividade empresarial. A pesquisa foi realizada em duas etapas. Na primeira, foram identificadas quais as principais barreiras à competitividade que as empresas estudadas enfrentam nas suas áreas funcionais. Na segunda etapa, foi verificado como essas empresas convivem com a inovação, procurando vincular esse contexto às formas de funcionamento delas. O estudo pode ser caracterizado como exploratório e descritivo com aplicação do método hipotético-dedutivo, e cujos dados para análise compõem-se de coleta de dados através de dados documentação direta e indireta com tratamento quantitativo. Os resultados obtidos, quanto às áreas funcionais, apontam que existe uma maior intensidade nos problemas de ordem tecnológica e que essas empresas enfrentam os seguintes problemas quanto ao convívio com a inovação: viabilização de estratégias, dificuldades dos gestores em conviver com a mudança, formas de convivência entre as pessoas, inexistência de relacionamentos com universidades e centros de pesquisa e ausência de mecanismos para documentação de mudanças.

Palavras-chave: competitividade, inovação, gestão

Abstract:

The explicit work the results of a research accomplished with the objective of identifying the mechanisms used by the enterprises of the section of makings of Campina Grande-PB for the search and the practice of the technological innovation and for the reach of the business competitiveness. The research was accomplished in two stages. In the first, the objective was to identify which the main barriers to the competitiveness that the studied companies face in their functional areas. In the second stage, a research was accomplished was to verify with these companies live together with the innovation, trying to link this context to the forms of operation of these companies. The accomplished study can be characterized as exploratory and descriptive with application of the hypothetical-deductive method, using collection of data through given direct and indirect documentation with quantitative treatment. The obtained results as for the functional areas they point that a larger intensity exists in the problems of technological order and that these companies face the following problems as for the conviviality with the innovation: to make possible of strategies, the managers' difficulties in living together with the change, coexistence forms among the people, inexistence of relationships with universities and research centers and absence of mechanisms for documentation of changes.

Key-Words: competitiveness, innovation, management

Ariús, Campina Grande, Vol. 13, nº 1, jan./jul. 2007

1. Introdução

O atual momento da economia mundial é caracterizado por um aumento da competição entre as empresas, à medida que a economia nacional abre-se aos investimentos externos e novos concorrentes entram nos mercados. Simultaneamente, a disseminação das informações torna os consumidores mais exigentes em relação à qualidade, à tecnologia e ao preço dos produtos/serviços. Diante da necessidade de adaptação a esse ambiente de acirrada competição, empresas em todo o mundo têm buscado a efetiva utilização das novas tecnologias, o que implica, inexoravelmente, na necessidade da busca e prática da inovação.

Para que as organizações encontrem um caminho mais adequado para a competitividade, é necessária a obtenção do devido conhecimento dos conceitos, modelos de processos de gestão da inovação tecnológica, assim como as suas múltiplas formas de aplicação. Para competir com maior eficácia, as empresas precisam adotar iniciativas estratégicas de custos, qualidade e produtividade, através da adoção de processos de inovação tecnológica condizentes com as características do seu ambiente e com os seus problemas e necessidades específicas.

A literatura sobre a gestão de negócios tem feito referência à necessidade das empresas considerarem a prática da inovação como um mecanismo imprescindível para o alcance das devidas condições de sobrevivência e desenvolvimento num contexto de acirrada e crescente concorrência. Para Galbraith & Lawler III (1995) e Toffler (1988), a inovação é uma variável vital para a eficiência das organizações em um ambiente cada vez mais dinâmico e competitivo, com ênfase na questão tecnológica e na necessidade da inovação contínua. Neste sentido, torna-se necessária uma mudança na mentalidade gerencial, visando a uti-

lização mais eficaz dos diversos tipos e formas de tecnologias e a criação de mecanismos consistentes para gerenciar o processo de inovação tecnológica.

Dentro dessa perspectiva, também é crucial, para a geração de maior competitividade empresarial, a obtenção das devidas condições para o gerenciamento da inovação tecnológica no atual contexto organizacional e na gestão de negócios, partindo do princípio de que: 1) a administração da tecnologia é complexa, mas vital para o sucesso organizacional e 2) a inovação tecnológica pode ser considerada como a principal força dinamizadora da atividade econômica e fator determinante do desenvolvimento regional.

No caso específico do segmento das Pequenas e Médias Empresas (PME's), a busca e a prática da inovação tornam-se mais complexas por uma série de características e problemas enfrentados que estão relacionados, principalmente, às dificuldades de acesso a recursos financeiros, humanos, informacionais e tecnológicos. Além disso, há precariedade nas suas formas de gestão, como consequência da falta de maior profissionalização, e existem entraves relacionados à excessiva verticalização, resistência às parcerias, carência e/ou deficiência de sistemas de informação adequados, escassa atualização tecnológica, etc.

A partir destas considerações, o objetivo deste trabalho é identificar quais são as principais barreiras à competitividade que as PME's enfrentam a partir de problemas em suas diversas áreas funcionais, mais especificamente: questões tecnológicas, de marketing, de recursos humanos e relacionados às práticas da alta administração. Em função dos resultados obtidos nesta etapa, procurar-se-á conhecer melhor a realidade das PME's industriais do setor de confecções de Campina Grande-PB quanto à forma como gerenciam a inovação tecnológica, utilizando, para este fim, metodologia proposta por Terra, Krugli-

anskas e Zilber (1993), já testada e aplicada em diversas localidades e regiões.

A realização da pesquisa tem a sua importância e necessidade na medida em que contribui para que os setores e segmentos econômicos pesquisados possam se tornar mais competitivos, a partir do momento em que tenham maiores informações sobre seus processos de inovação tecnológica, de modo que possam gerenciá-los adequadamente. As informações geradas contribuirão ainda para que as empresas possam redefinir suas estratégias e operações e para que as instituições (públicas e privadas), que investem na atividade empresarial, encontrem mecanismos de apoio e sustentação para tornar as empresas vinculadas mais eficazes e contextualizadas às novas contingências do atual ambiente de negócios e de gestão.

Além desta parte introdutória, o artigo está estruturado da seguinte forma: no item 2 são explicitados os principais conceitos e modelos sobre competitividade e inovação tecnológica, bem como a descrição acerca das PMEs e a caracterização do setor de confecções em nível nacional e local; no item 3, são apresentadas as características da pesquisa e são definidos os métodos e técnicas para a coleta e tratamentos dos dados, definição da população e critérios para análise das informações; no item seguinte é realizada a apresentação e análise dos dados obtidos na pesquisa; e, no item 5, são apresentadas as conclusões e considerações finais.

2. Referencial teórico

O marco teórico da pesquisa envolve aspectos relacionados aos conceitos e modelos de competitividade e de gestão da inovação tecnológica, assim como as definições e caracterizações do segmento das PMEs do setor industrial de confecções no contexto da pesquisa.

2.1. Visões acerca da competitividade

O conceito mais genérico e abrangente de competitividade é o proposto por Fajnzylber (2001), que a define como sendo a capacidade que um país, região, setor ou segmento econômico ou empresarial tenha de expandir a sua participação nos mercados internacionais e elevar simultaneamente o nível de vida da sua população. No entanto, existem várias visões e perspectivas acerca dos conceitos e modelos de competitividade, as mais utilizadas são as propostas pelos autores abaixo:

a) Haguenaer (1989) classifica o conceito de competitividade em duas abordagens: 1) a abordagem de **desempenho**, quando a competitividade é analisada em função da participação da empresa no mercado e 2) a abordagem de **eficiência**, quando considera a competitividade como uma característica estrutural, podendo ser traduzida através da relação insumo-produto.

b) Fajnzylber (op. cit) distingue o conceito de competitividade entre: 1) **espúria**: estaria relacionada a fatores como a prática de baixos salários, a manipulação cambial, os subsídios às exportações e altas taxas de rentabilidade no mercado interno, que podem propiciar melhorias no desempenho externo, mas com sérios efeitos econômicos e sociais em médio e longo prazo e 2) **autêntica**: está diretamente relacionada ao aumento da produtividade a partir da utilização de avanços tecnológicos.

De um modo geral os conceitos, visões e perspectivas sobre a competitividade estão centradas na dualidade: 1) preocupação direcionada para variáveis endógenas e microeconômicas. Geralmente, o conceito de competitividade está associado às variáveis do fator produção, e 2) preocupação direcionada para variáveis exógenas e macroeconômicas, partindo da premissa de que é necessário produzir algo e poder comparar resultados econômicos, financeiros, etc., sejam operacio-

nais ou não, entre empresas em condições semelhantes.

No entanto, tomando como referência essas visões e perspectivas, pode-se inferir que, dentro das características do atual ambiente de negócios, a busca e a prática da competitividade não podem estar focadas de maneira pontual, é necessário que se busque, concomitantemente, a abordagem de desempenho e de eficiência micro e macro. O que precisa ser evitado é a busca da competitividade espúria, visto que ela favorece temporariamente um grupo limitado de empresas, trazendo uma série de implicações negativas para a sociedade como um todo.

Neste novo enfoque, destaca-se o modelo proposto por Coutinho & Ferraz (1995), os quais apontam que a competitividade de uma empresa está na sua capacidade de formular e pôr em prática estratégias competitivas que lhe permitam conservar uma posição sustentável no mercado de forma duradoura. Ao defenderem este conceito, os autores criticam a visão incompleta e estática de outros autores que consideram a competitividade como o resultado de características de uma empresa ou produto, relacionado ao desempenho no mercado ou à eficiência técnica de processos produtivos internos.

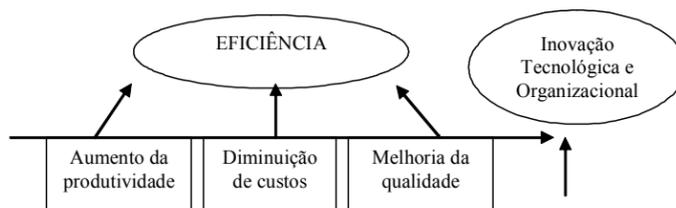
Ao tomar-se a busca e o alcance da competitividade a partir da prática da inovação, a qual é o foco da pesquisa realizada, torna-se imprescindível que as empresas invistam na sua eficiência interna, isto significa buscar aumento de produtividade, di-

minuição de custos e melhoria da qualidade. A obtenção dessas condições será alcançada na medida em que as empresas tenham uma preocupação externa, principalmente, no que tange à identificação e à criação de condições e mecanismos para aquisição ou adequação das novas tecnologias de produtos, de processos e de gestão, conforme figura abaixo:

2.2. Caracterização e importância das pequenas e médias empresas para o crescimento econômico e a competitividade

Nos estudos acerca do crescimento econômico das nações destaca-se o papel atribuído às Pequenas e Médias Empresas, sobretudo no que se refere à sua participação no desenvolvimento econômico e social. Rovere (1999) ao definir o atual contexto organizacional explica que na medida em que o paradigma técnico-científico na era do conhecimento se consolida, a importância das PME's vem sendo rediscutida. A autora aponta que até meados dos anos 70 as PME's tinham um papel pequeno no debate sobre o desenvolvimento econômico, devido ao predomínio do paradigma da produção em massa. Com o surgimento do modelo de produção baseado nos conceitos da "especialização flexível", a autora mostra que elas têm um papel relevante e que diversas políticas de apoio as PME's vêm sendo assim implementadas nos países desenvolvidos, devido ao reconhecimento de que essas empresas podem ser potencialmente difusoras de inovações e também

Figura 1: A Competitividade numa perspectiva Endógena e Exógena



Fonte: adaptado de Coutinho & Ferraz (1995)

estimuladoras do crescimento regional.

As características e a definição do que seja uma pequena ou média empresa é complexa, pelo fato de que o seu universo é extremamente heterogêneo e diferenciado. Ao abordar o tema PME's, o primeiro aspecto a ser considerado é a dificuldade de determinar seu tamanho de forma clara, precisa e objetiva. Há vários critérios que podem ser utilizados na conceituação e classificação de empresas, e cada um conduz a uma definição diferenciada de categorias. Nenhum desses critérios, sejam eles quantitativos ou qualitativos, devem ser tomados isoladamente, há a necessidade de analisá-los conjuntamente. Neste sentido, existem os critérios mistos, os quais constituem uma conjunção de critérios quantitativos e qualitativos, porém, sem interligá-los, ou seja, eles não são mutuamente exclusivos.

Outro ponto importante que deve ser levado em consideração ao se analisar as PME's diz respeito às fortes diferenças existentes entre essas empresas. Souza (1995), ao tratar destas diferenças, mostra que existem divergências consideráveis entre as empresas de mesmo porte, explicitando que ao mesmo tempo em que são encontradas organizações que utilizam intensamente mão-de-obra desqualificada, com alto índice de rotatividade, são encontradas outras altamente flexíveis, geralmente com mão-de-obra especializada. Essa diversidade inviabiliza o tratamento das PME's como uma questão geral, pois na verdade existe uma grande heterogeneidade de PME's, o que dificulta a viabilização de medidas de apoio. Assim, algumas precauções devem ser tomadas ao estudar esse tipo de empresa, uma delas seria selecionar aquelas que têm maiores perspectivas de retorno de investimentos. Entretanto, em face da importância social e econômica dessas organizações, não se pode deixar de considerar a necessidade de um tratamento especial por parte dos poderes públicos.

Ariús, Campina Grande, Vol. 13, nº 1, jan./jul. 2007

Devido às suas próprias características as PME's enfrentam dificuldades e problemas específicos, decorrendo, desta forma, a necessidade de estudá-las de forma sistêmica, objetivando, dentre outros aspectos, melhor compreendê-las. A necessidade de compreensão dos problemas enfrentados pelas PME's tem sido motivo de preocupação por parte de vários pesquisadores, sobretudo no que se refere à conscientização dos seus dirigentes quanto à necessidade de uma política de gestão que seja a mais eficiente e eficaz possível, sendo esta uma condição básica para o crescimento e sobrevivência de suas empresas, uma vez que estas, em geral, são de caráter familiar e foram criadas em função do espírito empreendedor dos seus fundadores, o que as torna muito dependentes da personalidade dos seus criadores.

Estudo realizado por Cândido & Dias (1998) mostra um levantamento de parcelas significativas das publicações científicas brasileiras compreendidas entre 1980 e 1997 que tratassem dos problemas enfrentados pelas PME's. Os autores concluíram que a maioria dos problemas enfrentados pelas PME's é de fácil identificação e os principais seriam: falta de recursos próprios; política de oferta de crédito inadequado; ausência de pessoal qualificado e falta de disposição para mudança por parte dos seus dirigentes. Em seguida, o estudo aponta que as soluções para estes problemas passam, necessariamente, pela adoção de políticas que viabilizem a sua sobrevivência e desenvolvimento, envolvendo: financiamento para criação, operação e expansão; programa de capacitação técnica e gerencial; estímulos à regularização fiscal, trabalhista e previdenciária e criação de um sistema de informação de mercado e de oportunidades de negócios.

Tomando como referência o conteúdo e os objetivos propostos neste trabalho, o qual envolve a aplicação de uma metodologia para identificar formas de convivência e prática da

inovação em Pequenas e Médias Empresas no setor de confecções, é explicitada a seguir uma breve caracterização do referido setor, formado na sua ampla maioria por empresas de pequeno porte, as quais convivem com os vários tipos de problemas relatados acima.

2.3. Caracterização do setor de vestuário e de confecções na perspectiva de competitividade industrial no Brasil

As indústrias têxteis e de confecções, assim como outros setores industriais, passaram por um intenso processo de transformação ao longo das últimas décadas, o que alterou suas principais características: tecnologia estável e difundida internacionalmente; relativa intensidade na utilização de mão-de-obra; economias de escala relativamente importantes nos seus principais segmentos; e concorrência baseada principalmente em preços. As características tradicionais da indústria possibilitavam que os países em desenvolvimento – produtores de matérias-primas naturais, com abundância de mão-de-obra pouco qualificada e reduzida disponibilidade de capital – apresentassem vantagens comparativas suficientes para a implantação da indústria e a conquista de parcelas do mercado internacional.

Nesse processo, assume cada vez maior significado a introdução de técnicas ligadas à organização e à gerência de produção; a interação entre as empresas da cadeia produtiva, abrangendo inclusive os canais de distribuição; a pesquisa e desenvolvimento de novos produtos e mercados, onde a cooperação com fornecedores de bens de capital e matérias-primas cumpre um papel cada vez mais importante. Dessa forma, a competitividade, tanto no nível das empresas quanto da indústria, é determinada pela eficiência obtida nas atividades e relações de todo o complexo industrial no qual a têxtil se insere.

2.4. Diagnóstico do setor de confecções do Estado da Paraíba

A grande maioria das empresas desse setor fabrica e atua em diversas linhas de produtos, dentre os quais: moda masculina, feminina e infantil, malhas, moda praia e íntima, fardamentos, redes, cortinas e fantasias. A tecnologia empregada nessas empresas é a básica e altamente dependente de qualificação dos atributos técnicos de mão-de-obra. Conseqüentemente, alguns setores utilizam equipamentos rudimentares o que causa um diferencial de valor dos produtos fabricados. Mas o interesse existe por parte dos empresários em inovar as suas técnicas de produção utilizando para isso equipamentos mais modernos. Porém, esse interesse esbarra em entraves de cunho financeiro, tendo em vista os elevados preços para aquisição de equipamentos.

Quanto ao gerenciamento dos custos, a maioria das empresas limita-se a apropriação dos custos diretos e que incidem sobre os produtos fabricados. Logo, a elaboração das suas planilhas de custos fixos é realizada de forma pouco confiável, acarretando definições errôneas e ilusórias da rentabilidade das empresas de confecções de todo o estado.

No que se refere à política de comercialização, de um modo geral elas não são agressivas e inovadoras. A maioria das empresas apenas participa de desfiles e feiras regionais, o que lhes proporcionam concretizar novos negócios e expandir as suas áreas de atuação com bons resultados e, em alguns casos, tem provocado a acomodação por parte dos empresários.

Em relação à exportação, existe o interesse por parte da maioria dos empresários em exportar os seus produtos, desde que haja o fornecimento e o suporte técnico para delimitar os procedimentos e os trâmites legais e operacionais do processo assim como a identificação e a busca de compradores no exterior. Logo, a concorrência

com os produtos internacionais seria em pé de igualdade.

A maior dificuldade desse setor é a obtenção de capital de giro para movimentar e ampliar os seus negócios, pois as linhas de crédito que são oferecidas exigem garantias reais para a obtenção de tais créditos.

2.5. Conceitos e modelos de gestão da inovação tecnológica

A administração da tecnologia é condição vital para o alcance da competitividade organizacional. Neste sentido, torna-se preponderante o devido entendimento de como as tecnologias surgem, desenvolvem-se e afetam a maneira e o contexto em que as organizações e os indivíduos atuam. A tecnologia é aplicação sistemática do conhecimento científico a um novo produto, processo ou serviço, enquanto as inovações são os processos decorrentes de mudanças nas tecnologias. Surgindo daí a necessidade de gerenciar adequadamente este processo. Para Bateman & Snell (1998), as premissas e condições a serem observadas no processo de inovação tecnológica são: necessidade, capacidade de converter o conhecimento científico em prática, recursos financeiros, iniciativa e ação empreendedora.

Neste contexto, existem dois aspectos que devem ser considerados no estudo sobre a gestão da inovação tecnológica: o ciclo de vida tecnológico e a difusão da inovação. Para compreendê-los existem modelos específicos propostos por autores como Rogers (1995), Tornastsky & Fleischer (1990). O primeiro aponta duas variáveis principais que devem ser avaliadas no processo de inovação tecnológica, são elas: 1) uma atitude positiva para a mudança por parte dos líderes e 2) a identificação e compreensão das características internas da estrutura organizacional. O segundo mostra a relação de interdependência e inter-relacionamento entre as variáveis: Ambiente Externo (características empresariais e

estrutura do mercado, tecnologia de suporte e infra-estrutura e regulamentações governamentais); Tecnologia (características e disponibilidade); Organização (vinculação entre estrutura formal e informal, processo de comunicação, tamanho e disponibilidade de recursos). A partir da compreensão das relações entre estas três grandes variáveis é que se iniciaria o processo de tomada da inovação para prática da inovação.

Sankar (1991) defende que o processo de inovação deve ser implementado a partir de um conjunto de etapas subseqüentes, são elas: definição das características da inovação; de princípios para gerenciar a mudança; e mecanismos para incentivar o envolvimento, o comprometimento através da participação dos diversos atores envolvidos.

3. Metodologia da pesquisa

A pesquisa realizada pode ser caracterizada como sendo um estudo descritivo e exploratório. O método de abordagem utilizado foi o hipotético-dedutivo. Como técnicas para a coleta de dados foram utilizadas: 1) a documentação indireta; através de leituras e discussões sobre os temas abordados na pesquisa, tais como: competitividade, política de gestão nas PME's e gestão da inovação tecnológica e 2) a documentação direta, através da aplicação de questionários previamente definidos. Na segunda etapa da pesquisa, o instrumento utilizado constou de um questionário, o qual envolvia um conjunto de afirmações relacionadas às principais barreiras enfrentadas pelas PME's para alcançar a competitividade, tomando como referência as áreas funcionais: Alta Administração, Marketing, Recursos Humanos e Tecnologia. Este questionário procurou identificar o grau de discordância ou concordância às referidas afirmações. Na segunda etapa,

foi usado outro questionário, o qual objetivava conhecer melhor as questões tecnológicas das empresas pesquisadas, visto que foi nesta área que se concentraram os maiores entraves enfrentados pelas PME's.

Nas duas fases a população da pesquisa consistiu no total de pequenas e médias empresas industriais de confecções, localizadas no município de Campina Grande-PB, que corresponde a 80 organizações cadastradas na FIEP (Federação das Indústrias do Estado da Paraíba). Em função do problema e objetivos da pesquisa formulados, o método indicado para definição da amostra foi a amostragem probabilística aleatória simples colhida a partir de informações obtidas no estudo, quando da caracterização do setor industrial de confecções de Campina Grande-PB. A amostra correspondeu a exatamente 30% da população, ou seja, a 24 empresas.

O tratamento dos dados foi realizado a partir de pesquisa bibliográfica selecionada, lida, fichada, discutida e consolidada; este material serviu de fonte principal da pesquisa. Foi utilizado método estatístico para medir um conjunto de variáveis intervalares conforme a escala de Likert, a partir de valores atribuídos para medir o grau de discordância/concordância para afirmações contidas no questionário. Para a definição dos resultados da pesquisa também foram considerados os parâmetros da estatística descritiva.

4. Apresentação e análise dos resultados

A pesquisa foi realizada em duas etapas inter-relacionadas e interdependentes. O objetivo na primeira etapa foi identificar quais as principais barreiras enfrentadas pelo setor industrial e o segmento das PME's de confecções em Campina Grande para alcançar melhores níveis de competitividade. A partir dos resultados obtidos nesta fase,

foi realizada uma nova etapa da pesquisa, com o intuito de conhecer como as PME's gerenciam os seus processos de inovação tecnológica, condição essencial para a sobrevivência e desenvolvimento empresarial.

4.1. Primeira etapa da pesquisa

Na primeira etapa da pesquisa foi realizado um levantamento junto aos dirigentes das PME's industriais de confecções, acerca de aspectos gerenciais

relacionados às áreas funcionais: Alta Administração, Marketing, Recursos Humanos e Tecnologia.

Diante de um conjunto de afirmações referentes às principais barreiras ao alcance da competitividade, cada empresário manifestou seu grau de discordância/concordância a partir da utilização da escala de Likert de cinco pontos. As afirmativas se apresentaram aos respondentes de tal forma que sua plena concordância revelaria uma si-

TABELA 1: MÉDIAS DAS NOTAS ATRIBUÍDAS AOS QUESTIONAMENTOS E INTENSIDADE DO PROBLEMA DETECTADO.

QUESTIONAMENTOS	MÉDIA	INTENSIDADE DO PROBLEMA (5-Média)
ÁREA FUNCIONAL 1: ALTA ADMINISTRAÇÃO (AA)		
AA1: Os dirigentes possuem conhecimento adequado da conjuntura externa e como isto afeta a sua empresa.	3,79	1,21
AA2: Os dirigentes utilizam técnicas de planejamento estratégico e formulações de estratégias empresariais na condução das suas atividades.	3,67	1,33
AA3: A direção está atenta e preparada para enfrentar as influências das condições externas para o seu negócio e suas atividades.	3,67	1,33
AA4: Existem bons mecanismos de integração e relacionamento com os seus fornecedores de matéria-prima, insumos e componentes.	4,13	0,88
AA5: O relacionamento com os clientes é bom.	4,88	0,13
AA MÉDIA	4,03	0,98
ÁREA FUNCIONAL 2: MARKETING (MKT)		
MKT1: Os produtos fabricados são adequados às necessidades dos clientes.	4,79	0,21
MKT2: Os preços dos seus produtos são competitivos.	4,42	0,58
MKT3: A sua empresa mantém um processo de comunicação adequado com os seus clientes, utilizando mecanismos tais como: folhetos, marketing direto e telemarketing.	3,33	1,67
MKT4: Os seus sistemas de distribuição e entrega contribuem para que os seus produtos sejam entregues com pontualidade e no local correto.	4,50	0,50
MKT5: A empresa possui uma equipe de vendas considerada agressiva e eficiente.	3,38	1,63
MKT6: A sua empresa sente-se ameaçada pela ação dos concorrentes.	2,96	2,04
MKT MÉDIA	3,90	1,10
ÁREA FUNCIONAL 3: RECURSOS HUMANOS (RH)		
RH1: Os funcionários da empresa estão bem treinados e adaptados para lidar com os equipamentos e ferramentas utilizados no processo produtivo.	4,38	0,63
RH2: Existe interação e cooperação entre os funcionários, não existindo maiores rivalidades entre eles.	4,21	0,79
RH3: Não existem problemas de comunicação entre diretoria e funcionários.	4,00	1,00
RH4: A rotatividade de pessoal é baixa.	3,96	1,04
RH5: Não existem maiores dificuldades p/ contratação ou substituição de funcionários.	2,50	2,50
RH MÉDIA	3,81	1,19
ÁREA FUNCIONAL 4: TECNOLOGIA (TEC)		
TEC1: Os processos possuem alto nível de otimização.	3,46	1,54
TEC2: A maioria das rotinas administrativas da sua empresa está otimizada.	3,88	1,13
TEC3: As tecnologias utilizadas no seu processo produtivo estão atualizadas.	3,71	1,29
TEC4: Existe uma sistemática interna para redução de custos.	4,00	1,00
TEC5: Já foi realizado algum tipo de técnica de gestão do tipo "qualidade total", "consultoria", "ISSO".	3,25	1,75
TEC6: São observadas e aplicadas normas técnicas nos seus processos produtivos.	3,71	1,29
TEC7: A empresa mantém contato periódico com universidades e centros de pesquisa.	2,00	3,00
TEC8: A empresa participa periodicamente de feiras e exposições nacionais e internacionais.	2,83	2,17
TEC9: Publicações técnicas e gerenciais são costumeiramente lidas na empresa.	3,38	1,63
TEC MÉDIA	3,36	1,64

Fonte: Dados da Pesquisa (2003)

tuação altamente favorável na empresa, em relação ao aspecto gerencial associado, pois seria visto como um fator totalmente não problemático para as PME's. Do mesmo modo, quanto mais baixo fosse o valor atribuído, mais o aspecto seria considerado como problemático, e a ocorrência da discordância total acerca das afirmativas demonstraria uma situação extremamente negativa.

A cada questionamento foram atribuídas notas de "1" a "5", conforme as respostas dos pesquisados. Assim, observando-se a ocorrência destas notas em cada afirmativa, foi extraída uma média ponderada de acordo com as respostas das 24 empresas componentes da amostra. A Tabela 1 apresenta as médias obtidas em cada questionamento, bem como a média geral correspondente a cada área funcional. Em função dessa avaliação, procurou-se medir a intensidade do problema através da subtração do número "5" (nota máxima) pela a média das notas obtidas em cada questionamento (apresentadas na 2.^a coluna). Deste modo, podemos observar a intensidade do problema em cada questionamento e em cada área funcional, esta última calculada a partir da média verificada na respectiva área.

No que se refere à área funcional Alta Administração, percebe-se que os maiores problemas estão associados às deficiências de planejamento estratégico e formulações de técnicas empresariais na condução das atividades, bem como ao despreparo das empresas para enfrentar os conflitos gerados pelas transformações no ambiente corporativo. Por outro lado, os entrevistados consideram bom o relacionamento das PME's com seus clientes, o que demonstra uma situação bastante favorável.

Na área de Marketing o maior problema enfrentado é a ameaça dos concorrentes, visto que muitas empresas não demonstram interesse em estudar suas rivais. Deste modo, as PME's tor-

nam-se mais vulneráveis a ação da concorrência, deixando de prevê-la ou mesmo influenciá-la. Em seguida, aponta-se como problema a pouca utilização de técnicas adequadas de comunicação em Marketing, bem como a falta de agressividade e eficiência dos vendedores. Em contra partida, os melhores resultados referem-se à conformidade dos produtos fabricados em relação às necessidades dos clientes, bem como à relativa adequação dos sistemas de distribuição e entrega.

No que tange à área de Recursos Humanos, nota-se que os principais problemas são a dificuldade para a contratação ou substituição dos funcionários e a rotatividade de pessoal relativamente alta. A melhor situação, no entanto, diz respeito ao treinamento de pessoal, considerando-se que os funcionários estão satisfatoriamente aptos para lidar com os equipamentos produtivos.

Quanto à Tecnologia, o baixo contato periódico com universidades e centros de pesquisa destaca-se como o maior problema enfrentado pelas PME's, obtendo a mais elevada intensidade de problema da pesquisa. O segundo maior problema deste bloco é a participação relativamente pequena em feiras e exposições nacionais e internacionais. Os melhores resultados nesta área foram a busca de uma sistemática interna de redução de custos e a otimização da maioria das rotinas administrativas.

Comparando-se as intensidades médias dos problemas nas quatro áreas funcionais, observa-se que a situação mais favorável ocorre na área Alta Administração, que possui a menor média. Em contrapartida, a área Tecnologia mostra-se como a área mais problemática em relação às PME's estudadas. Isso ocorre porque a maioria das empresas desconhece os programas desenvolvidos em universidades e centros de pesquisa, possui acesso restrito às inovações tecnológicas no âmbito gerencial e produtivo.

4.2. Segunda etapa da pesquisa

A área funcional Tecnologia possui aspectos imprescindíveis para a sobrevivência e a competitividade das empresas. Entretanto, os resultados obtidos na etapa anterior demonstram que nesta área estão presentes os maiores problemas enfrentados pelas PME's. Por isso, procurou-se nesta fase conhecer melhor a realidade do setor em estudo, quanto à forma como gerenciam a inovação tecnológica. Para tanto, utilizou-se um modelo específico, já testado e aplicado em diversas regiões. O modelo está dividido em três dimensões, consideradas relevantes para a gestão da inovação tecnológica nas PME's, são elas: 1) subsistema monitoramento para a inovação; 2) subsistema geração do conhecimento e 3) subsistema utilização do conhecimento.

Foram utilizadas nesta fase as mesmas empresas envolvidas na primeira etapa da pesquisa. Aos respondentes foram propostos questionários que estão estruturados conforme os três subsistemas supracitados. Cada subsistema abrange variáveis e sub-variáveis específicas. Esses últimos correspondem a certas características que se apresentam aos entrevistados em forma de questionamentos, os quais devem ser respondidos de maneira negativa ("não") ou positiva ("sim"), de acordo com a realidade de cada empresa em estudo. As respostas positivas representam uma situação favorável para a empresa, ao passo que as negativas correspondem às deficiências. Cada subsistema considerado no modelo constitui uma "dimensão" que deve ser analisada no processo de gestão da inovação tecnológica das PME's.

4.2.1. Dimensão 1: monitoramento para a inovação

Este subsistema tem como objetivo identificar as características das empresas no que se refere à captação de informações que influenciam os seus poderes para a inovação. Busca-se avaliar como essas empresas se relacionam

TABELA 2: PERCENTUAL DAS RESPOSTAS ACERCA DOS ASPECTOS CONSIDERADOS NA PRIMEIRA DIMENSÃO.

QUESTIONAMENTOS	SIM (%)	NÃO (%)
Aspecto 1.1 - Interação com a infra-estrutura de C & T (Total)	18,06	81,94
Treinamento de mão-de-obra em instituições ligadas a C & T	12,50	87,50
Regularidade de contatos com instituições de C & T	16,67	83,33
Conhecimento dos serviços prestados pelas instituições de C & T	25,00	75,00
Aspecto 1.2 - Monitoramento da concorrência (Total)	54,17	45,83
Acompanhamento dos processos e tecnologias dos concorrentes	62,50	37,50
Contatos com empresas do setor em outras regiões do país ou no exterior	45,83	54,17
Aspecto 1.3 - Monitoramento de fornecedores (Total)	75,00	25,00
Interação com fornecedores, visando a obtenção de benefícios tecnológicos	75,00	25,00
Conhecimento sobre quais são os principais fornecedores nacionais e no exterior	70,83	29,17
Acompanhamento dos lançamentos de equipamentos/matérias-primas no mercado interno/externo	79,17	20,83
Aspecto 1.4 - Monitoramento de clientes (Total)	76,67	23,33
Capacitação para atender clientes que priorizam a inovação tecnológica	70,83	29,17
Antecipação na solução de problemas dos clientes (postura pró-ativa)	83,33	16,67
Capacidade para desenvolvimento conjuntos com os clientes	70,83	29,17
Acompanhamento da evolução dos produtos dos clientes	87,50	12,50
Utilização do cliente como fonte de tecnologia	58,33	41,67
Aspecto 1.5 - Participação em feiras (Total)	25,00	75,00
Participação em feiras no País nos últimos três anos	45,83	54,17
Participação em feiras no exterior nos últimos três anos	4,17	95,83
Aspecto 1.6 - Participação em seminários técnicos (Total)	18,75	81,25
Participação em seminários técnicos no País	37,50	62,50
Participação em seminários técnicos no exterior	0,00	100,00
Aspecto 1.7 - Acompanhamento de literatura técnica (Total)	43,75	56,25
Assinatura e leitura das principais publicações nacionais	75,00	25,00
Assinatura e leitura das principais publicações estrangeiras	12,50	87,50

Fonte: Dados da Pesquisa (2003)

com instituições ligadas à Ciência e Tecnologia (C & T) e como elas realizam o monitoramento da concorrência, dos fornecedores e dos clientes. Neste sentido, a Tabela 2 mostra os questionamentos apresentados às empresas e o percentual das respostas positivas e negativas acerca de cada característica abordada nesta dimensão.

Observa-se que os aspectos mais satisfatórios, no que tange a dimensão "Monitoramento para a Inovação" são: "Monitoramento de clientes" e "Monitoramento de Fornecedores". De maneira geral, os maiores problemas detectados correspondem aos aspectos "Interação com a infra-estrutura de C & T", "Participação em seminários técnicos" e "Participação em feiras".

Analisando de maneira particular cada característica abordada entre os

aspectos, percebe-se que a situação mais favorável corresponde ao questionamento "acompanhamento da evolução dos produtos dos clientes". Este percentual mostra que o foco de atuação das empresas do setor de confec-

ções está voltado à satisfação das necessidades e interesses dos seus clientes. Outro resultado favorável refere-se à postura pró-ativa das empresas, antecipando-se em solucionar os problemas dos clientes, o que reforça a preocupação dos empresários em relação aos seus clientes.

As PME's enfrentam grandes dificuldades de acesso a leituras, feiras e seminários em outros países. Nota-se que nenhuma das empresas pesquisadas participou de seminários técnicos no exterior e apenas uma participou de feiras no exterior nos últimos 3 anos. Observa-se também que a grande maioria dos entrevistados não tem acesso a publicações estrangeiras. Outros problemas observados dizem respeito à falta de regularidade de contatos com instituições de Ciência & Tecnologia e ao desconhecimento dos serviços prestados por essas instituições.

4.2.2. Dimensão 2: geração do conhecimento

Ao analisar essa dimensão, o principal objetivo é verificar como ocorre o processo de geração do conhecimento que torna possível o processo de inovação na PME. A Tabela 3 mostra o percentual das respostas consideradas em cada característica existente neste subsistema, tendo em vista os resultados recolhidos.

Nota-se que, de maneira geral, o subsistema geração do conhecimento ob-

TABELA 3: PERCENTUAL DAS RESPOSTAS ACERCA DOS ASPECTOS CONSIDERADOS NA SEGUNDA DIMENSÃO.

QUESTIONAMENTOS	SIM (%)	NÃO (%)
Aspecto 2.1 - Estrutura organizacional para inovação (Total)	71,88	28,12
Existência de esquema organizacional que permita envolvimento de funcionários em melhorias	70,83	29,17
Existência de oportunidades para treinamento de funcionários	58,33	41,67
Condução sistemática de avaliação do processo produtivo	83,33	16,67
Possibilidade de interação entre áreas para solução de problemas/responsabilidade na implantação de inovações	75,00	25,00
Aspecto 2.2 - Planejamento/priorização de inovações (Total)	50,00	50,00
Existência de sistemática para priorização de sugestões de melhorias	66,67	33,33
Formalização de responsabilidades na implantação de inovações	33,33	66,67

Fonte: Dados da Pesquisa (2003)

teve respostas mais favoráveis a Gestão da Inovação. O aspecto ligado à “Estrutura Organizacional para a Inovação” concentrou um percentual significativo de respostas positivas, revelando uma situação bastante satisfatória. No que se refere ao “Planejamento de Inovações” verificou-se um equilíbrio entre respostas positivas e negativas.

Percebe-se que a situação mais crítica consiste na falta de formalização de responsabilidades na implantação de inovações, realizada por poucas empresas. Além disso, a existência de oportunidades para treinamento de funcionários ainda é relativamente baixa. Por outro lado, o melhor resultado refere-se à condução sistemática de avaliação do processo produtivo. Outros fatores positivos são: a possibilidade de interação entre as áreas visando a solução de problemas e a implantação de inovações; a existência de esquema organizacional que envolva os funcionários em melhorias, e de sistemática para priorização de sugestões de melhorias.

4.2.3. Dimensão 3: utilização do conhecimento

O estudo acerca desta dimensão almeja constatar como as empresas realizam o processo de incorporação

dos novos conhecimentos dentro da sua organização. Considerando os resultados observados neste subsistema, aponta-se na Tabela 4 o percentual das respostas referente a cada característica inerente a esta terceira dimensão.

Nota-se que o aspecto mais problemático é o da documentação de mudanças. Outros entraves são a baixa ocorrência de registro de modificações no processo, e de arquivamento de dados sobre publicações relacionadas à tecnologia das empresas e sobre os projetos por elas realizados. Por outro lado, as situações mais favoráveis são: o aspecto de apropriação do conhecimento, o aproveitamento efetivo das idéias geradas internamente e a existência de arquivos de fornecedores.

Considerações finais

A partir dos resultados obtidos na pesquisa é possível identificar o perfil das PME's industriais de confecções de Campina Grande-PB, sobretudo no que tange às principais barreiras enfrentadas por este segmento e que impedem o alcance da competitividade. Os problemas detectados na primeira etapa da pesquisa foram: a deficiência de plane-

jamento estratégico e o despreparo dos dirigentes para lidar com as transformações do ambiente corporativo (Alta Administração); a ameaça dos concorrentes (Marketing); a dificuldade de contratação ou substituição de funcionários (Recursos Humanos) e o baixo contato periódico com universidade e centros de pesquisa (Tecnologia).

Realizando uma comparação entre as quatro áreas funcionais exploradas neste estudo, nota-se que a área onde os problemas são mais intensos corresponde à Tecnologia. Este fato pode estar relacionado com o acesso restrito das pequenas e médias empresas às inovações tecnológicas no âmbito gerencial e produtivo. Observa-se também que a maioria destas empresas desconhece os programas desenvolvidos em universidades e centros de pesquisa e não realiza técnicas de gestão do tipo “qualidade total”, “consultoria”, “ISO”, etc.

Tendo em vista as graves deficiências verificadas na área Tecnologia, foi realizada a segunda etapa da pesquisa, através da qual se analisou como as PME's gerenciam os seus processos de inovação tecnológica. Os aspectos mais críticos a serem superados correspondem à falta de interação das empresas com a infra-estrutura de Ciência e Tecnologia, à falta de planejamento/priorização de inovações e à falta de documentação de mudanças.

A análise dos resultados também demonstra algumas contradições. Na primeira etapa da pesquisa percebe-se que na área funcional de Recursos Humanos a questão acerca do Treinamento correspondeu à situação mais favorável, visto que a maioria dos respondentes considera que seus funcionários estão bem treinados e adaptados para lidar com os equipamentos utilizados no processo produtivo. Porém, na segunda etapa ao explorar a dimensão “Monitoramento para a Inovação” os dados revelam que a grande maioria da PME's não

TABELA 4: PERCENTUAL DAS RESPOSTAS ACERCA DOS ASPECTOS CONSIDERADOS NA TERCEIRA DIMENSÃO.

QUESTIONAMENTOS	SIM (%)	NÃO (%)
Aspecto 3.1- Apropriação do conhecimento	(Total) 72,92	27,08
Incentivo ao compartilhamento da informação	79,17	20,83
Formalização da absorção de informações obtidas externamente (em feiras, exposições, universidades, etc.)	58,33	41,67
Aproveitamento efetivo de informações captadas externamente no aperfeiçoamento de produtos/processos	70,83	29,17
Aproveitamento efetivo das idéias geradas internamente	83,33	16,67
Aspecto 3.2- Documentação de mudanças	(Total) 22,92	77,08
Registro de modificações no processo	20,83	79,17
Documentação de experiências mal sucedidas	25,00	75,00
Aspecto 3.3 - Registro da informação tecnológica	(Total) 42,71	57,29
Disponibilidade de arquivo de pessoas/entidades potencialmente aptas a resolver problemas técnicos	45,83	54,17
Existência de arquivo de fornecedores	83,33	16,67
Arquivamento de dados sobre publicações relacionadas à tecnologia da empresa	20,83	79,17
Manutenção de arquivo de projetos/experimentos realizados	20,83	79,17

Fonte: Dados da Pesquisa (2003)

realiza treinamento de mão-de-obra com a infra-estrutura de Ciência e Tecnologia.

Durante toda a pesquisa nota-se que as empresas mantêm uma grande ênfase nos clientes. O bom relacionamento empresa-cliente constitui a situação mais favorável observada na área da Alta Administração. A adequação dos produtos fabricados às necessidades dos clientes também é um dos destaques da pesquisa, correspondendo ao fator mais positivo na área de Marketing. Analisando o subsistema "Monitoramento para a Inovação", observa-se que o aspecto mais satisfatório é o "monitoramento de clientes", destacando-se principalmente a preocupação das empresas em acompanhar a evolução dos produtos dos clientes, bem como a postura pró-ativa na solução de problemas dos consumidores.

Ao analisar a área funcional de Marketing, percebe-se ainda que a principal barreira é a ameaça dos concorrentes, pois as PME's demonstram pequeno interesse em relação às suas rivais. Do mesmo modo, o aspecto "monitoramento da concorrência" precisa ser mais enfatizado, visto que as empresas não estão realizando um adequado acompanhamento dos processos e tecnologias dos concorrentes, e nem mantêm contatos periódicos com empresas do setor em outras regiões do país ou no exterior.

De maneira geral, pode-se concluir que as PME's ainda enfrentam muitas barreiras que comprometem o alcance da competitividade. Sua pequena estrutura e as limitações financeiras impedem o acesso mais amplo às novas tecnologias existentes no mercado, tanto no que tange aos processos produtivos quanto às técnicas de gestão. Outra desvantagem que prejudica as PME's refere-se às dificuldades em lançar seus produtos no mercado externo. O investimento em Pesquisa e Desenvolvimento geralmente exige recursos consideráveis, dos quais as

pequenas e médias empresas não dispõem, visto que o seu volume de vendas não é suficiente para custear o desenvolvimento de novos produtos e processos. Esta situação deixa as PME's mais vulneráveis face às empresas maiores.

Apesar da grande ênfase nos clientes, as PME's precisam monitorar melhor os seus concorrentes, com intuito de obter vantagem competitiva. É preciso melhorar as técnicas de planejamento estratégico e preparar-se para enfrentar as constantes mudanças que ocorrem no ambiente no qual as empresas estão inseridas. Outra prioridade é desenvolver mecanismos capazes de diminuir a rotatividade de pessoal e minimizar as dificuldades de contratação dos funcionários.

Além disso, as pequenas e médias empresas necessitam conhecer melhor as atividades desenvolvidas por universidades e centros de pesquisa, bem como manter contato com estas instituições, as quais podem auxiliá-las a superarem suas dificuldades. Também é importante que as PME's tenham acesso a publicações e seminários técnicos, assim como a participação de feiras e contatos com empresas de outras localidades.

As pequenas e médias empresas vêm assumindo um papel cada vez mais importante na economia, tendo em vista certas características que lhes são inerentes: estrutura leve e flexível; maior rapidez no atendimento dos clientes; eficiência devido aos baixos custos indiretos; vantagens gerenciais e de empreendimento; geração de postos de trabalho; etc. Deste modo, apesar das dificuldades detectadas, observa-se a possibilidade de aprimoramento das técnicas de gestão da inovação tecnológica nas PME's industriais de confecções de Campina Grande, o que auxiliará o aumento da competitividade no setor e servirá de suporte para que estas empresas possam melhor concorrer no mercado nacional.

Bibliografia

- BATEMAN, S. T. & SNELL, G. R. (1998). *Administração*. São Paulo: Atlas.
- CÂNDIDO, G. A & DIAS, S. T. (1998). *A Organização das Pequenas e Médias Empresas: O Que Revelam os Estudos Brasileiros*. Relatório de Pesquisa CNPq/UFPB/PIBIC. João Pessoa: Universitária.
- COUTINHO, L. & FERRAZ, J. (1995). *C. Estudo da Competitividade da Indústria Brasileira*. São Paulo: Papyrus.
- FAJNZYLBER, P. (2001). *Fatores de Competitividade e Barreiras ao Crescimento no Pólo de Biotecnologia de Belo Horizonte*. Relatório de Pesquisa CEDEPLAR /UFMG.
- FERRAZ et al. (1994). *Estudo da Competitividade da Indústria Brasileira – Competitividade da Indústria Têxtil*. (Relatório). Campinas: IE/UNICAMP – IEI/UFRJ – FDC – FUNCEX.
- GALBRAITH, J. R. & LAWLER III, E. E. (1995). *Desafios à ordem estabelecida*. In: GALBRAITH, J. R, LAWLER III, E. E. *Organizando para Competir no Futuro*. São Paulo: MakronBooks.
- HAGUENAUER, L. (1989). *Competitividade: Conceitos e Medidas*. Rio de Janeiro, TDIEI-RJ, n. 21.
- KRUGLIANSKAS, I. (1996). *Tornando a Pequena e Média Empresa Competitiva: Como Inovar e Sobreviver em Mercados Globalizados*. São Paulo: editora IEGE.
- ROGERS, E. M. (1995). *Diffusion of Innovations*. New York: FreePress.
- ROVERE, R. L. (1999). *As Pequenas e Médias Empresas na Economia do Conhecimento: Implicações para Políticas de Inovação*. In: LASTRES, H. M. M; ALBAGLI, S. (Org.). *Informação e Globalização na Era do Conhecimento*. Rio de Janeiro: Campus.
- SANKAR, Y. (1991). *Management of Technology Change*. New York: Wiley-Interscience.
- SOUSA, D. (2002). *Relações Interorganizacionais do Setor Industrial de Confecções na Região Metropolitana de Campina Grande: Um Estudo Exploratório*. Dissertação (Mestrado em Economia Rural), Universidade Federal de Campina Grande, Campina Grande.

SOUZA, M. C. A. F. (1995). *Pequenas e Médias Empresas na Reestruturação Industrial*. Brasília: SEBRAE.

TERRA, J. C.; KRUGLIANSKAS, I. & ZILBER, S. N. (1993). *Avaliação da Gestão Tecnológica na Pequena Empresa*. In: anais do V Seminário Latino americano de Gestão tecnológica. Bogotá.

TOFFLER, A. (1988). *O Choque do Futuro*. São Paulo: Record.

TORNATZKY, L. G. & FLEISCHER, M. (1990). *The process of Technological Innovation*. Massachusetts: Lexington Books.

VASCONCELOS, E. (1992). *Gerenciamento da Tecnologia: Um Instrumento Para a Competitividade Empresarial*. São Paulo: Edgrd Blucher.

VIEIRA, I. J. (2001). *Diagnóstico do Setor de Confecções do Estado da Paraíba*. (Relatório) Campina Grande: FIEP/SESI/SENAI/IEL.