

Globalização da economia e reestruturação produtiva: as repercussões sociais das novas configurações do trabalho

Globalization of the economy and productive restructuring:
The social repercussions of new work settings

Noêmia Lazzareschi¹
acyr.noemia@terra.com.br

Resumo

Este artigo tem por objetivo apresentar os traços definidores das novas configurações do trabalho e suas repercussões sobre a vida dos trabalhadores. A globalização da economia e a reestruturação produtiva revolucionaram os mundos do trabalho, que assistiram à desestruturação dos mercados de trabalho, nacionais e internacionais, e viram surgir e consolidarem-se novas relações de trabalho – terceirização, contrato de trabalho temporário, trabalho em regime de tempo parcial, trabalho em domicílio, banco de horas, contrato de prestação de serviço (pejotização) – e novas competências profissionais, com significativas repercussões sobre o movimento sindical e a vida dos trabalhadores. As considerações aqui desenvolvidas resultam da análise de um grande número de estudos das Ciências Sociais, especialmente da área da Sociologia do Trabalho, e de pesquisas realizadas e orientadas pela autora ao longo dos últimos vinte anos. São estudos e pesquisas cuja característica fundamental é o consenso entre os autores sobre as especificidades e repercussões sociais das novas configurações dos mundos do trabalho, razão suficiente para atribuir-lhes expressão científica.

Palavras-chave: *novas relações de trabalho, novas competências profissionais, nova orientação política do movimento sindical.*

Abstract

This article aims to present the defining traits of the new settings of work and its impacts on the lives of workers. Globalization of economy and productive restructuring have revolutionized the worlds of work, which attended the dismantling national and international labor markets and saw new working relationships emerge and consolidate – outsourcing, temporary work contracts, part-time work, work from home, banked hours, service contracts – and new professional skills that caused significant repercussions on the union movement and workers' life. The considerations developed here result from analysis of a large number of studies of the Social Sciences, especially in the area of Sociology of Work, and from research conducted and directed by the author over the last twenty years. They are studies and research whose fundamental characteristic is the consensus among the authors about the specificities and social repercussions of new configurations of the worlds of work, reason enough to assign them scientific expression.

Keywords: *new labor relations, new professional skills, new political orientation of trade union movement.*

¹ Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.
Rua Monte Alegre, 984, 05014-901, Caixa Postal
2419, São Paulo, SP, Brasil.

Introdução

As transformações da economia mundial a partir da década de 70 do século passado e as transformações do processo de trabalho graças à introdução das tecnologias de base microeletrônica – tecnologias da informação –, conjugadas a novas técnicas de gerenciamento do processo de trabalho – toyotismo –, que as tipificam, deram origem a um novo modo de acumulação do capital que Harvey (1992) denominou "acumulação flexível" e Castells, "economia informacional e global", cujas características podem ser assim sintetizadas:

- internacionalização ou globalização da produção e dos mercados;
- acirramento da competição internacional;
- desenvolvimento de uma nova lógica organizacional, que resultou na transição da produção em massa para a produção flexível, ou do fordismo ao pós-fordismo, – toyotismo – graças às novas tecnologias que

permitem a transformação das linhas típicas da grande empresa em unidades de produção de fácil programação que podem atender às variações do mercado (flexibilidade do produto) e das transformações tecnológicas (flexibilidade do processo) (Castells, 2011, p. 212).

- formação de redes entre pequenas e médias empresas sob o controle de sistemas de subcontratação ou sob o domínio financeiro/tecnológico de empresas de grande porte, ou formação de redes multidirecionais entre pequenas e médias empresas, como as dos arranjos produtivos locais, por exemplo;
- maximização da produtividade baseada em conhecimentos,

por intermédio do desenvolvimento e da difusão de tecnologias da informação e pelo atendimento até dos pré-requisitos para a sua utilização (principalmente recursos humanos e infraestrutura de comunicações) (Castells, 2011, p. 268).

O resultado dessas transformações foi uma verdadeira revolução no interior das fábricas e dos escritórios, imprimindo-lhes uma nova face, cujos traços distintivos são:

- redução das dimensões físicas das unidades empresariais, em virtude não só do desenvolvimento do processo de subcontratação e terceirização, isto é, da formação de redes empresariais, como também da adoção dos métodos japoneses de organização do interior das unidades produtivas, cujos fundamentos se expressam nos conhecidos cinco S: *seiki* – senso de utilização racional dos recursos para evitar desperdício; *seiton* – senso de organização; *seison* – senso de limpeza e conservação dos equipamentos; *seiketsu* – senso de saúde, física e mental; *shitsuke* – senso de autodisciplina, visando, como se verifica, sobretudo a utilização racional dos recursos para evitar desperdício e a obten-

ção de uma produção com zero de defeitos, dano zero nas máquinas, demora zero e burocracia zero, além, é claro, de um rígido controle dos estoques que deu origem ao método *Just-in-time* (Toyotismo) ou produção sem estoques, segundo o qual

[...] os estoques são eliminados ou reduzidos substancialmente mediante entregas pelos fornecedores no local da produção no exato momento da solicitação, e com as características específicas para a linha de produção (Castells, 2011, p. 214).

- redução da estrutura de autoridade hierárquica com o surgimento de equipes multifuncionais, com versatilidade em várias tarefas e compreensão da totalidade do processo de produção, com autonomia para a tomada de decisões operacionais;
- redução dos postos de trabalho, já que a nova lógica organizacional se fundamenta nas tecnologias de informação de base microeletrônica e, portanto, nos princípios de integração e supervisão de todo o sistema de produção e, como afirma Zarifian, na "dissociação entre sistema técnico e sistema de trabalho, que passam a ser ligados por um novo sistema, o informacional" (Zarifian, 2003, p. 82), consolidando o princípio de cooperação mútua que, em decorrência, aumenta a responsabilidade profissional de cada um e de todos;
- controle de qualidade a cada etapa do processo produtivo para se chegar ao controle da qualidade total, com zero de defeitos e drástica redução de desperdício;
- adoção do princípio de aperfeiçoamento contínuo do processo (*kaizen*), encorajando, assim, os trabalhadores ao desenvolvimento e à utilização de suas potencialidades, isto é, inteligência, criatividade, iniciativa, espírito crítico, em todas as etapas da produção e/ou da prestação de serviços, permitindo-se vislumbrar aí o início de um novo processo, o da re-humanização do trabalho, degradado pela universalização do taylorismo e fordismo no século XX; os círculos de controle de qualidade, conhecidos como "CCQS", nos quais se discutem melhorias no processo de produção, são a expressão mais significativa desse princípio;
- desaparecimento crescente de tarefas parcelares, simplificadas e repetitivas, exigindo-se dos trabalhadores capacidade de compreensão da totalidade do processo de trabalho, versatilidade em várias tarefas, rápida adaptação às inovações e precisão na tomada de decisões, uma vez que os novos princípios de gestão enfatizam o processo e não a estrutura e a função;
- forte envolvimento, por conseguinte, de todos os trabalhadores em todas as etapas do processo de trabalho, graças à formação de equipes de trabalho, tendendo a permitir o fim da total dissociação entre gerência científica e chão da fábrica que caracterizou as formas taylorista e fordista de organização do trabalho;

- produção orientada pela demanda, ao contrário da produção padronizada em massa do fordismo, o que implica conhecimento das tendências do mercado para atender o consumidor que exige variedade e diversificação na oferta de produtos e serviços. Por isso, a necessidade de produzir uma diversidade de produtos em pequenos lotes e o sistema *Just-in-time/kanban*.

Dentre os problemas, dificuldades e frustrações criados pelo novo modo de acumulação do capital e, mais imediatamente, pela reestruturação produtiva, com graves consequências para os trabalhadores e governos de todos os países do mundo, em especial dos países emergentes e dos países subdesenvolvidos, ressaltam-se a redução dos postos de trabalho; o surgimento de novas e precárias relações de trabalho; o aumento do mercado informal de trabalho; a exigência de novas competências profissionais adquiridas nos bancos escolares para a garantia da empregabilidade, quando a grande maioria dos trabalhadores dos países mais pobres não tem acesso à escolaridade segundo os padrões de excelência, agravando sobremaneira a sua situação.

Mercado de trabalho e novas relações de trabalho

Se o século XX deve ser considerado o século do forte assalariamento da classe proletária graças aos milhões de empregos gerados pelo taylorismo e fordismo, empregos de baixa qualidade, é verdade, mas empregos, e com alguma proteção do Estado devido às políticas de intervenção na economia, o século XXI parece ser o século da redução dos empregos e do surgimento de novas e precárias relações de trabalho, em virtude da difusão da nova lógica empresarial cujo fundamento é a diminuição dos custos de produção com a utilização de uma sofisticada tecnologia e uma verdadeira revolução nas técnicas de gerenciamento do processo de trabalho, que intensificam o trabalho dos trabalhadores ainda necessários e reduzem drasticamente os níveis de contratação de novos.

Segundo os prognósticos dos mais diferentes autores das Ciências Sociais, empregos protegidos por uma rígida regulamentação das relações de trabalho serão uma exceção e não a regra, já que a palavra de ordem é, hoje, flexibilidade: flexibilidade dos processos de trabalho, dos padrões de consumo e, primordialmente, das relações de trabalho. A flexibilidade e mesmo a desregulamentação das relações de trabalho são defendidas por empresários como condição para a geração de empregos nos países de mercado de trabalho regulamentado, como o Brasil, pois que a formação de redes empresariais em todas as partes do mundo permite a redução dos custos de produção, sobretudo quando instalados naqueles países onde a proteção do Estado aos trabalhadores por uma legislação trabalhista é pífia, como na China ou nos demais países do Leste Asiático, ou nos países em desenvolvimento para onde são exportadas etapas do pro-

cesso produtivo não tecnologicamente modernizadas e onde se realizam tarefas simplificadas e repetitivas.

Essa é a tendência universal: especialmente na indústria, a nova lógica organizacional reduz consideravelmente os postos de trabalho e consolida novas e precárias relações de trabalho – terceirização, contrato temporário, jornada parcial, banco de horas, trabalho em domicílio. No entanto, o aumento da produtividade, da competitividade e da lucratividade nesse setor da atividade econômica permite o crescimento de postos de trabalho no setor de serviços, sempre mais diversificado, embora também submetido à nova lógica organizacional poupadora de força de trabalho.

No cenário da globalização da economia, os índices de crescimento econômico estão fortemente condicionados às conjunturas internacionais que podem ou não favorecer a geração e a manutenção de empregos, sempre dependentes da conjugação dos fatores econômicos, políticos, sociais e culturais nacionais e internacionais.

As novas e precárias relações de trabalho

Antes de apresentá-las, é preciso chamar a atenção para a necessária distinção entre processo de precarização e processo de flexibilização e de desregulamentação das relações de trabalho, compreendidos pela grande maioria dos textos da Sociologia do Trabalho como parte das reformas neoliberais que conduziriam ao “Estado Mínimo”, isto é, ao Estado descompromissado com a preservação dos padrões de regulação keynesiana dos mercados, pondo em risco, em consequência, a conquista dos direitos básicos dos trabalhadores. Essa distinção é necessária pelo fato de o Brasil ter a mais volumosa e rígida legislação trabalhista dentre todos os países industrializados do mundo, com 922 artigos que regulamentam detalhadamente as relações de trabalho e que deverão ser acrescentados de mais alguns com a entrada em vigor da reforma trabalhista a partir de 11 de novembro de 2017.

Flexibilização das relações de trabalho é a expressão utilizada para referir-se ao aparecimento de novas formas de emprego, “relativas àqueles contratos de trabalho que se afastam da norma” (Freyssinet, 2009, p. 27), isto é, contratos de trabalho que, no Brasil, não estavam previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), muito embora existissem de fato, disfarçados sob a forma de relações de trabalho juridicamente estabelecidas, como, por exemplo, o contrato de trabalho temporário, o contrato de prestação de serviços e o trabalho em domicílio, agora regulamentados sob essas denominações. Afirma-se que essas relações de trabalho são fruto do processo de flexibilização e, por isso, são consideradas novas relações de trabalho, pois fogem do estabelecido pela CLT, que previa apenas contrato de trabalho por tempo indeterminado, isto é, contrato selado entre o trabalhador e um único empregador com jornada de trabalho de oito horas.

Precarização das relações de trabalho é expressão utilizada para demonstrar o agravamento da situação dos trabalhadores no mercado de trabalho, agora muito mais estreito e exigente devido à reestruturação produtiva, cuja lógica organizacional se fundamenta na redução dos custos da produção com a introdução da mais sofisticada tecnologia e, em decorrência, com a redução de postos de trabalho e com a intensificação de relações de trabalho intermitentes, como, por exemplo, o trabalho terceirizado e o contrato temporário de trabalho, que impedem o pleno acesso dos trabalhadores aos benefícios sociais previstos pela CLT, formas de contratação de trabalho que chamam a atenção não por sua novidade, mas por sua dimensão e na falta de perspectiva de sua reversão. Com efeito, com exceção do banco de horas, as demais formas de trabalho precário sempre existiram no Brasil, disfarçadas seja como compra e venda de serviços entre produtores independentes, seja como contratação de trabalhadores por tempo indeterminado, razão pela qual sempre foram muito altos os índices de rotatividade da força de trabalho em todos os ramos da atividade econômica. A precarização das relações de trabalho é, pois, fenômeno que independe do estágio de desenvolvimento do capitalismo por ser um de seus traços característicos, considerando-se que o mercado de trabalho jamais alocou toda a força de trabalho disponível, registrando sempre níveis significativos de desemprego ou de subemprego; os salários sempre foram insuficientes para garantir a satisfação de todas as necessidades da grande maioria das famílias dos trabalhadores; as tarefas realizadas no emprego não ofereceram a oportunidade de crescimento pessoal e profissional ao maior número de trabalhadores, permitindo-lhes a satisfação de suas necessidades de autoestima e autorealização; a aposentadoria, após décadas de trabalho, nunca foi suficiente para sustentar a qualidade de vida na velhice, etc.

Trabalho em regime de tempo parcial

Em 1998, foi aprovada uma medida provisória, em vigor sob o número 1709, regulamentando a contratação de trabalhadores por tempo parcial, garantindo-lhes, de forma proporcional, todos os direitos trabalhistas assegurados aos empregados por horário integral, como férias e 13º salário. Reza o art. 58-A da CLT: "Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 25 horas semanais" e só poderá ser celebrado nas seguintes situações conforme o art. 443, § 2:

- serviços cuja natureza ou transitoriedade justifiquem a determinação do prazo;
- atividades empresariais de caráter transitório;
- contrato de experiência;
- quando autorizado expressamente por lei.

O contrato a tempo parcial significa salário parcial e direitos trabalhistas parciais, isto é, significa trabalho precário, porém, regulamentado. Deriva do processo de flexibilização das relações de trabalho com fundamento na crença de que a redu-

ção da jornada de trabalho poderia gerar emprego, o que não aconteceu em nenhum país do mundo. Empregos, como se sabe, são gerados somente com investimentos e, em alguns casos, como na indústria, com maciços investimentos.

Convém lembrar, no entanto, que a jornada parcial de trabalho pode ser interessante para milhares de trabalhadores, sobretudo mulheres, donas de casa e mães de família que, talvez, prefiram este tipo de emprego por lhes permitir, ao mesmo tempo, ter um salário e melhor cuidar de sua família. Nesse caso, não se pode qualificar a jornada parcial de trabalho precário por resultar de opção do trabalhador. Mas esse tipo de contrato será sempre qualificado de trabalho precário na ausência de opções de jornada integral de trabalho como forma de reduzir os custos da produção ou como fruto do processo de reestruturação produtiva.

Contrato de trabalho temporário

O contrato de trabalho temporário foi instituído pela Lei 6.019/74, regulamentada pelo Decreto 73.841/1974, que dispõe sobre as condições e possibilidades da celebração do contrato, estabelecendo as mesmas situações previstas para a celebração do contrato a tempo parcial, mas dele diferenciando-se no que se refere às condições para a sua realização, pois que o contrato temporário se dá pela intermediação de uma empresa prestadora de serviços temporários que deve declarar o motivo que justifica a demanda do trabalho temporário pela empresa tomadora do serviço e por que, enquanto o contrato a tempo parcial pode ser tanto por tempo indeterminado ou por tempo determinado, o contrato temporário não pode ter duração superior a três meses, salvo necessidade de prorrogação que deverá ser antecipadamente comunicada ao Ministério do Trabalho, desde que o período total não ultrapasse seis meses.

O trabalhador com contrato temporário de trabalho tem direitos similares aos previstos na CLT para o trabalhador com contrato por tempo indeterminado, com exceção do direito ao aviso prévio, por razões óbvias, e aos 40% de multa do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), embora tenha direito à indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 (um doze avos) do pagamento recebido. No entanto, caso sofra um acidente ou se afaste por motivo de doença não terá a estabilidade garantida aos trabalhadores com contrato por tempo indeterminado.

A medida provisória de número 1726, também do ano de 1998, prevê a suspensão temporária do contrato de trabalho de dois a cinco meses, mediante acordo entre patrões e empregados. Durante a suspensão do contrato o trabalhador deve receber do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) bolsa de estudos equivalente ao seguro-desemprego (em média 80% do salário) para cursos de requalificação profissional e, dependendo do acordo, cesta básica e ajuda de custo adicional. Passado esse período, o empregado deve ser recontratado e, se não o for, será demitido com todos os direitos.

O contrato de trabalho temporário é altamente vantajoso para as empresas que, orientadas pela nova lógica organizacional fundada nos princípios do toyotismo, produzem de acordo com a demanda, isto é, a produção acompanha as flutuações do mercado consumidor, razão pela qual as contratações são previstas para determinadas épocas do ano, sobretudo por ocasião das grandes festas. E, assim, as empresas se livram do pagamento de 40% do FGTS ao término do contrato, do pagamento dos encargos sociais durante doze meses consecutivos, do pagamento de indenizações devidas a acidentes e/ou afastamento por doença e, normalmente, intensificam o ritmo do trabalho nos picos das contratações, ganhando em produtividade. Por essas vantagens, as empresas tendem a descaracterizar o contrato de trabalho temporário utilizando-se desse artifício para substituir trabalhadores com contrato por tempo indeterminado e, dessa maneira, reduzir os custos com mão-de-obra e com encargos sociais.

Para o trabalhador, o contrato temporário de trabalho significa, antes de tudo, conviver com a interrupção, todos os anos, de pagamento de salário por alguns meses, adaptar-se continuamente a novas situações de trabalho, esperar por nova contratação, estar impossibilitado de planejar sua vida pessoal e familiar, como, por exemplo, planejar férias com os filhos, além de, normalmente, os salários percebidos serem inferiores àqueles pagos aos trabalhadores com contrato por tempo indeterminado. Mas, infelizmente, esta tem sido a porta de entrada para um emprego por prazo indeterminado, pois há sempre a perspectiva de efetivação na empresa para alguns poucos que se desdobram no trabalho. Isso é precarização do trabalho.

Banco de horas

O banco de horas foi regulamentado pela Lei 9.601/1998 e é outra modalidade de trabalho precário, pois significa o fim das horas extras com as quais o trabalhador aumentava seu salário. Trata-se de um sistema de organização do processo de trabalho segundo o qual a jornada normal de trabalho poderá ser reduzida em duas horas durante o período de baixa demanda pelos produtos e/ou serviços da empresa. Em momentos de elevação da demanda, o trabalhador compensará as horas não trabalhadas do período anterior e por elas não será remunerado. O limite de horas trabalhadas será sempre de 10 horas diárias, independentemente do fixado nas convenções ou acordos coletivos das diferentes categorias profissionais.

O banco de horas é considerado trabalho precário pelo fato de desorganizar a vida pessoal e familiar do trabalhador que não saberá com antecedência quando deverá compensar as horas não trabalhadas, além, é claro, de subtrair-lhe uma possibilidade de aumentar o seu salário.

Terceirização do trabalho

A terceirização do trabalho é um dos princípios da reestruturação produtiva, mais especificamente do toyotismo, num

primeiro momento implementada para se obter maior qualidade dos produtos e ganhos de produtividade com a transferência de operações secundárias do processo de produção – atividades-meios – para empresas especializadas; mas, logo as grandes empresas tomadoras de serviços perceberam outras vantagens na adoção da terceirização, sobretudo no que diz respeito à redução ainda maior dos custos do processo de produção com a sua fragmentação pelo mundo em busca de mão de obra mais barata e mais politicamente desorganizada do que em seus países de origem. Além disso, as redes empresariais que se formam com a terceirização – redes de produção, de distribuição e de comercialização – constituem um poderoso instrumento de conquista de mercados, graças não só à redução dos custos de produção e, em consequência, redução dos preços das mercadorias, mas também graças à presença da marca dos produtos em todas as partes do mundo.

Para os trabalhadores, a terceirização do trabalho significa, antes de tudo, desestruturação dos mercados de trabalho, pois os postos de trabalho são transferidos seja para outras regiões de um mesmo país, seja para vários outros países do mundo, desempregando e, ao mesmo tempo, empregando milhares de trabalhadores em condições muito diferentes daquelas da origem dos grandes capitais, isto é, com salários e encargos sociais muito menores, que seguem a regulamentação das relações de trabalho de cada um dos países envolvidos no processo. Isso significa que os empregos serão transferidos e mesmo criados onde as condições econômicas, políticas, sociais e culturais se mostrarem mais lucrativas para o capital, num processo de total desorganização dos mercados de trabalho que obriga milhares e milhões de pessoas a perambularem pelo mundo à procura de emprego.

A questão social do trabalho terceirizado e, portanto, a sua precarização, além da acima indicada, tem origem no fato de que nas empresas terceirizadas os trabalhadores não terão a mesma oportunidade de adquirir novas competências profissionais, pois a tecnologia com a qual trabalham não é a de última geração; não terão oportunidades de ascensão profissional porque normalmente essas empresas são de pequeno ou médio porte e nelas não existe quadro de carreira; sentem-se mais inseguros dada a fragilidade econômica e financeira que as caracteriza, dependentes que são das grandes empresas tomadoras de seus serviços; não tinham acesso a alguns importantes benefícios concedidos pelas grandes empresas, tais como restaurante, convênio de saúde, fundo de pensão, etc., além, é claro, de os salários serem inferiores àqueles que executam a mesma função em empresas não terceirizadas.

No Brasil, a terceirização do trabalho era orientada pela súmula 331, editada pelo Tribunal Superior do Trabalho em 1993, mediante a qual se estabelecia a distinção entre terceirização lícita e ilícita e se previa os casos possíveis de terceirização, ou seja: trabalho temporário para atender necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente da empresa tomadora ou necessidade resultante de acréscimo extraordinário de serviços dessa empresa, portanto, como trabalho temporário;

serviços de conservação e limpeza; serviços de vigilância e serviços especializados relacionados a atividades-meios do tomador de serviços. Era terceirização ilícita a referente a atividades-fim da empresa tomadora de serviços, embora não houvesse consenso doutrinário sobre o que seriam tais atividades, o que dificultava sobremaneira a aplicação da regra e a fiscalização.

A instrução normativa nº 3, de agosto de 1997, editada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, assim define empresa prestadora de serviços a terceiros:

A empresa de prestação de serviços a terceiros é pessoa jurídica de direito privado, de natureza comercial, legalmente constituída, que se destina a realizar determinado e específico serviço a outra empresa fora do âmbito das atividades-fim e normais para que se constitui essa última.

E empresa tomadora de serviços é conceituada "como a pessoa física ou jurídica de direito público ou privado que celebra contrato com empresas de prestação de serviços a terceiros, com a finalidade de contratar serviços".

Hoje, a terceirização atinge todos os setores da economia e ultrapassa as fronteiras locais e nacionais e fez surgir o que se conhece por 'cadeia global de valor' ou por 'redes empresariais nacionais e internacionais', pois quase todos os produtos são frutos do trabalho fragmentado, realizado em várias empresas do mesmo país ou de países diferentes. Processo que tende a crescer e a reforçar a interdependência de todos os países do mundo.

É muito vantajosa para as empresas tomadoras de serviços ou empresas contratantes não só pelas razões já apontadas, mas também pelo fato de que no Brasil significa a fragmentação da classe trabalhadora, já fragmentada pela estruturação de seus sindicatos, em várias categorias profissionais trabalhando para uma mesma empresa ou numa mesma empresa, impossibilitando, portanto, a união de todos os trabalhadores em torno das mesmas reivindicações, o que reduz ainda mais o poder de barganha de todos os sindicatos.

A polêmica em torno da terceirização, seja no que diz respeito à clara definição de atividade-fim e de atividades-meios, seja no que se referia à imposição de igualdade de condições – de salário, de jornada de trabalho, de proteção à saúde – aos empregados de ambas as empresas, da prestadora e da tomadora de serviços, deu origem a vários projetos de lei para a regulamentação da terceirização, todos eles alvo de críticas dos trabalhadores, sindicatos e centrais sindicais e em tramitação há mais de uma década.

Finalmente, um dos projetos de lei, o de número 4330, foi aprovado na Câmara dos Deputados em abril de 2015, devendo ser discutido ainda no Senado. Considerado o marco regulatório das relações de trabalho entre empresas contratantes e empresas terceirizadas, põe fim às discussões sobre a definição de atividades-fim e atividades-meio ao permitir a terceirização de todas as atividades da empresa contratante, excluindo-se as empresas estatais. O projeto torna as empresas contratantes responsáveis pelo pagamento de parte dos impostos e contribuições federais;

obriga-as a estenderem vários dos benefícios sociais que distribuem aos seus próprios trabalhadores aos trabalhadores das empresas terceirizadas – alimentação, ambulatório e transporte – e a zelar pela sua segurança, higiene e saúde; prevê a criação de um fundo-caução para garantir o pagamento de todos os direitos dos trabalhadores previstos na CLT e garante também a validade dos acordos coletivos e convenções de cada categoria profissional.

Apesar de o projeto de lei garantir todos os direitos previstos na CLT aos trabalhadores das empresas terceirizadas, há resistências para sua aprovação no Senado e na segunda votação na Câmara dos Deputados devido às pressões dos trabalhadores para a sua rejeição, com fundamento no fato de que os trabalhadores das empresas terceirizadas ganham menos do que os das empresas contratantes, trabalham mais – em média três horas a mais do que os trabalhadores diretos –, são minoria – apenas 12.75 do conjunto dos trabalhadores – segundo os dados da Central Única dos Trabalhadores (CUT) e Departamento Inter-sindical de Estatística e de Estudos Socioeconômicos (Dieese) e na filiação obrigatória aos sindicatos que representam os terceirizados e não ao sindicato da atividade que realizam.

Enfim, a terceirização é uma realidade de fato no Brasil há pelo menos duas décadas e é tendência mundial, com o argumento de que intensifica a especialização das funções e, em decorrência, aumenta a produtividade do trabalho e a competitividade de todos os setores da vida econômica e de todos os países que participam das cadeias globais de valor. No Brasil atinge mais de doze milhões de trabalhadores, razão pela qual ou se proíbe definitivamente esta relação de trabalho ou deve-se regulamentá-la. Sem regulamentação, afeta ainda mais negativamente os trabalhadores que têm trabalhado sem segurança jurídica alguma.

Trabalho em domicílio

Mas, a precarização das relações de trabalho se expressa em outras modalidades de contratação de trabalho, como, por exemplo, o trabalho em domicílio, muito comum nos setores industriais tradicionais, como o calçadista e o de confecções e cujas características são: exploração do trabalho direto, mediante emprego intensivo de mão-de-obra pouco qualificada e de baixo custo; subcontratação do trabalho; mecanização parcial e pontual; trabalho utilizado de acordo com as flutuações da demanda, portanto, trabalho intermitente, sem qualquer estatuto específico da CLT que o contemple (Lavinias *et al.*, 2000). No entanto, para evitar problemas com as eventuais visitas dos fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego, as empresas contratantes exigem desses trabalhadores carteira de autônomos, que transforma a relação em compra e venda de serviços entre produtores independentes, embora seja, de fato, uma relação clara de assalariamento, porém sem qualquer direito trabalhista.

É preciso distinguir entre trabalho em domicílio tal como acima caracterizado e teletrabalho, isto é, trabalho realizado na casa do trabalhador com vínculos empregatícios clara-

mente definidos, isto é, com carteira de trabalho assinada pela empresa que, com isso, também reduz os custos da produção e/ou da prestação de serviços com economia de espaço, luz, água, telefone gastos com o trabalho presencial dos trabalhadores em seu território.

Contrato de prestação de serviços

Dentre as novas e precárias relações de trabalho, destaca-se o contrato de prestação de serviços no qual o trabalhador se constitui como pessoa jurídica; segundo essa nova modalidade de relação de trabalho, o trabalhador obriga-se a abrir uma empresa, recolher os impostos devidos, inclusive a totalidade de sua contribuição previdenciária, e, renunciar, como empresa que passa a ser, aos benefícios sociais previstos na CLT, como férias, 13º salário, repouso semanal remunerado, fundo de garantia por tempo de serviço, etc. Esta é, sem dúvida, a mais perversa inovação no mundo do trabalho, pois que, ironicamente, transforma o trabalhador em empresário e dele retira o acesso ao exercício de seus direitos trabalhistas (Dedecca, 2009, p. 138).

Feitas as distinções necessárias entre flexibilização, desregulamentação e precarização das relações de trabalho, relembre-se o fato de que as grandes empresas e corporações sempre acabam por impor as condições que lhes são mais favoráveis para a reprodução ampliada de seus capitais, independentemente da regulamentação do mercado de trabalho onde atuam. E apesar de as empresas serem concessões do Estado e da sociedade, Estado e sociedade a elas se curvam temendo o desemprego que podem provocar e tratam de providenciar a regulamentação das novas relações de trabalho que lhes foram impostas e de atender a todas as suas exigências.

As novas competências profissionais

Crescimento e desenvolvimento econômicos são consequências do aumento da produtividade que permite a competitividade e garante a lucratividade para alimentar o processo de reprodução ampliada do capital e, conseqüentemente, alimentar o mercado de trabalho. Mas, na economia informacional, segundo Castells (2011, p. 119),

a produtividade e a competitividade de unidades ou agentes [...] (sejam empresas, regiões ou nações) dependem basicamente de sua capacidade de gerar, processar e aplicar de forma eficiente a informação baseada em conhecimento.

E como garantir o desenvolvimento da capacidade de gerar, processar e aplicar de forma eficiente a informação baseada em conhecimento? A geração de informação com base no conhecimento depende exclusividade do desenvolvimento da pesquisa científica e tecnológica nos centros universitários e nos institutos especializados, que demandam vultosos investimentos e profissionais altamente competentes para se chegar à inova-

ção de produtos e de processos, garantia de conquista de mercados, sobretudo em momentos de crise quando só a inovação de produtos aumenta o consumo e a inovação de processos reduz os preços das mercadorias.

Processar e aplicar de forma eficiente a informação com base em conhecimento são resultados naturais e imediatos do aumento da escolaridade da maior parte da população trabalhadora, desde que a qualidade da educação escolarizada seja pautada pelos padrões internacionais de excelência.

São enormes os desafios a enfrentar no Brasil de hoje, apesar das inúmeras tentativas de dar acesso à maior parte das camadas sociais desprivilegiadas à educação de nível superior e de formação tecnológica e das tentativas, ainda frustradas, de melhorar a qualidade da educação em todos os níveis, a começar pelo ensino fundamental, tal como demonstram os mais recentes números da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), publicados pelo IBGE (2016).

Segundo o IBGE, a quantidade de pessoas analfabetas em 2014 era de 15.5 milhões para uma população residente de 202.768.562 milhões de habitantes. A média de anos de estudos dos jovens da faixa etária de 25 a 29 anos é de 10.5 anos, mas acima da faixa etária dos 29 anos há uma queda significativa, de maneira tal que o grupo de idade acima dos 60 anos não passa dos 4.8 anos de estudo, o que revela que a população brasileira mais idosa tem um nível de escolaridade, em média, menor que a população mais jovem. Somente 16% dos trabalhadores têm ensino superior completo, e muito embora no que diz respeito a escolaridade da faixa etária de 06 a 14 anos, o País já tenha alcançado a universalização do ensino fundamental, no que diz respeito a faixa etária dos 15 aos 17 anos a escolaridade cai de forma significativa (84,3%), evidenciando dois problemas crônicos da educação brasileira, o primeiro que um número significativo de jovens termina o ensino fundamental, mas não ingressa no ensino básico (médio) e, também, a evasão considerável daqueles que ingressam, mas que efetivamente não terminam esse nível de ensino, fazendo com que o Brasil tenha o menor percentual de jovens, na faixa etária dos 17 aos 24, no ensino superior da América Latina. Em 2010, somente 2.362.312 milhões de jovens estavam matriculados em cursos técnicos, quando o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) prevê que o país terá de formar 7.2 milhões de trabalhadores em nível técnico e em áreas de média qualificação para atuar em 177 ocupações industriais até 2015. Do total de estudantes na faixa etária de 18 a 24 anos, 58,5% estavam cursando um curso do ensino superior em 2014 e apenas 1.951.586 (56,7%) dos jovens haviam concluído o ensino médio. 7.1 milhões não estudam e nem trabalham; 1,8 milhão procurava emprego no momento da pesquisa, mas 5.3 milhões (19,5% do total) estavam fora da escola, longe do trabalho e sem buscar emprego. Segundo a Confederação Nacional da Indústria, há um déficit de 150 mil engenheiros e há somente 1.9 médicos por mil habitantes no Brasil.

Embora muito incompletos, esses números são suficientes para revelar a dificuldade de se obter a expertise necessária exigida pela economia informacional ou pela acumulação fle-

xível do capital no médio prazo, apesar de todas as iniciativas governamentais para reverterem o quadro. As empresas, com urgência para formar trabalhadores com as competências necessárias, têm investido em universidades corporativas voltadas para o público interno e para o público em geral, a fim de garantir a formação e treinamento de força de trabalho, como ilustram os cursos oferecidos pela Petrobrás, Votorantim, Valer, Ambev e muitas outras.

A reestruturação produtiva transformou a natureza do trabalho e definiu o novo perfil do trabalhador do século XXI, em todos os níveis da estrutura hierárquica, especialmente os de "chão de fábrica e/ou de escritório", cujas características são muito diferentes daquelas dos trabalhadores da organização taylorista e fordista do processo de produção.

Hoje, a grande maioria dos autores qualifica os trabalhadores das empresas modernas de produção de bens e de prestação de serviços de "multifuncionais" por sua capacidade de realização de todas as tarefas de uma mesma etapa do processo de trabalho, ou mesmo de todas as tarefas do processo, tarefas que apresentam, portanto, diferentes graus de dificuldade, razão pela qual podem ser considerados operários e/ou funcionários intercambiáveis.

Isso significa a implementação do modelo da competência que supõe a reformulação do próprio significado de qualificação para o trabalho, agora compreendida em suas múltiplas dimensões, ou seja, em seus "componentes implícitos e não organizados e em seus componentes explícitos e organizados: educação escolar, formação técnica e educação profissional" (Aoki in Hirata, 1992, p. 128). De certa maneira, retoma também a noção de qualificações tácitas ou sociais, decompondo-a em "qualificação real" (conjunto de competências e habilidades, técnicas profissionais, escolares e sociais) e em "qualificação operatória" (potencialidades empregadas por um operador para enfrentar uma situação de trabalho).

Em outras palavras: o que se quer é transformar habilidades intelectuais e conhecimentos tácitos, isto é, da experiência e vivência do trabalhador, em habilidades operatórias do trabalhador e conhecimentos explícitos para a empresa, a partir da promoção de uma verdadeira democratização do acesso a todo tipo de informação dentro da empresa e do incentivo às discussões, com base no que Ikujiro Nonaka denomina de interação organizacional entre os "conhecimentos explícitos" e "conhecimentos tácitos", como fonte de inovação (Nonaka e Takeuchi, 1995). Os conhecimentos explícitos são os sistematizados e transmitidos pela empresa e os conhecimentos tácitos provêm da experiência vivida dos trabalhadores, com seus valores, ideias, emoções, expectativas e não podem ser difundidos a não ser por comunicação pessoal e interação. Incentivar o compartilhamento das informações, do conhecimento e da experiência para transformar conhecimentos tácitos em explícitos, explícitos em tácitos e assim sucessivamente é criar uma fonte de novos conhecimentos, fundamento das inovações, a mais importante vantagem competitiva das empresas no contexto da economia globalizada.

Como a estrutura industrial e de prestação de serviços é constituída na atualidade sobretudo por informação com base

no conhecimento e a correta utilização da informação, há consenso entre os autores em dois aspectos. O primeiro refere-se às exigências impostas pela reestruturação produtiva que podem ser assim sintetizadas nas palavras de Vanilda Paiva:

Capacidade de manipular mentalmente modelos, pensamento conceptual com raciocínio abstrato, compreensão do processo de produção, apreciação de tendências, limites e significado dos dados estatísticos, capacidade (e precisão) de comunicação verbal, oral e virtual, responsabilidade, capacidade de preencher múltiplos papéis na produção e de rápida adaptação a novas gerações de ferramentas e maquinarias (Paiva, 1995, p. 137).

Assim, aos trabalhadores das empresas modernas impõem-se capacidade de abstração, raciocínio crítico e presteza de intervenção, isto é, capacidade para ler, interpretar e decidir com base em dados formalizados e fornecidos pelas máquinas, além de qualidades motivacionais, de personalidade e caráter, que garantam o bom relacionamento com os colegas das equipes de trabalho, ou nas palavras de Márcia Leite:

[...] esse novo conceito, para o qual a noção de competência vem sendo considerada mais apropriada do que a de qualificação, se sobrepõe às exigências do posto de trabalho, passando a se referir a comportamentos e atitudes. Na verdade, são novos atributos atitudinais o que passa a ser valorizado, em que o destaque é colocado na responsabilidade e na postura cooperativa, seja em relação aos colegas, seja em relação à empresa; no engajamento ou envolvimento com os objetivos gerenciais; na disposição para continuar aprendendo, se adaptar a novas situações, ter iniciativa e solucionar problemas, o que remete mais aos componentes implícitos e não organizados da qualificação, como o conhecimento tácito, social ou informal (Leite, 2003, p. 120).

As tecnologias da informação e as novas técnicas gerenciais estão exigindo, portanto, um trabalhador que seja capaz de efetivar conhecimentos, ou seja, capaz de utilizá-los corretamente na solução de problemas do dia a dia do trabalho e no processo de tomada de decisões que hoje devem ser rápidas devido à compressão espaço-tempo provocada pela informatização.

Sem dúvida alguma, somente um ensino de boa qualidade – sobretudo o ensino fundamental e médio – pode garantir a formação deste novo trabalhador, cuja virtude será a de ter aprendido a aprender, adaptando-se rapidamente às novas situações para, de fato, encontrar-se em condições intelectuais, mentais e sociomotivacionais de trabalhar nas novas condições.

O segundo aspecto da questão da definição do novo perfil exigido do trabalhador refere-se à substituição do conceito de qualificação profissional pelo conceito de competência, acima delineado. Muitos autores têm demonstrado a inadequação do conceito de qualificação profissional para caracterizar o perfil dos trabalhadores da economia informacional. Na medida em que as novas tecnologias e as novas técnicas gerenciais, isto é,

a nova lógica organizacional do processo de trabalho tende a fazer desaparecer os postos de trabalho individualmente assumidos, enfatizando a noção de processo e não mais a estrutura e função, perde significado o conceito de qualificação profissional elaborado para indicar as qualificações do emprego, do posto de trabalho, ou seja, as dificuldades para a realização das tarefas a ele inerentes e as qualidades ou qualificações requeridas do trabalhador para realizá-las bem.

O conceito de competência, tal como tem sido desenvolvido e utilizado, ao contrário do conceito de qualificação profissional, concentra-se nas qualidades intelectuais, mentais, culturais, sociomotivacionais da pessoa do trabalhador e que lhe permitem a compreensão da totalidade do processo de trabalho, a versatilidade em várias tarefas, a capacidade de tomar decisões rápidas e corretas e a participação em equipes multifuncionais.

Cumpramos ressaltar, no entanto, que para Zarifian (2003, p. 37) "não se deve fazer nenhuma distinção conceitual entre competência e qualificação, a não ser para dizer que o modelo da competência específica, hoje, de maneira nova, a construção da qualificação".

A nova construção social da qualificação, que põe fim ao modelo do posto de trabalho e faz emergir o modelo da competência, tem como pilares:

- a iniciativa:

O conceito de iniciativa [...] significa a competência, em si mesma, em ação, o engajamento do sujeito não em relação a regras (sejam elas determinadas ou autônomas), mas em relação a um horizonte de efeitos, aqueles que sua iniciativa singular provoca. [...] a competência é a iniciativa sob a condição de autonomia; é determinar um começo em uma área de indeterminação (Zarifian, 2003, p. 87).

- a autonomia: "ser autônomo não é apenas definir suas próprias regras de ação; agir por si mesmo, resolver por si mesmo" (Zarifian, 2003, p. 87);
- o controle sobre os resultados;
- a responsabilidade:

[...] assumir a responsabilidade de uma ação (de uma sequência de ações) não é uma postura que se manifesta a posteriori (mesmo por antecipação). É uma postura prévia à ação. É a preocupação com os outros que dirige minha ação. E posso ter essa preocupação porque tenho poder sobre os outros. [...] exercer um poder significa agir sobre a ação dos outros. [...] É porque pratico a preocupação com os outros em minhas tomadas de iniciativa que me responsabilizo por elas. Respondo perante o destinatário (cliente, usuário). Respondo do ponto de vista do meu lugar na organização e do meu campo de responsabilidade (Zarifian, 2003, p. 140-141);

- a compreensão das situações, "compreensão na qual os conhecimentos (no sentido rigoroso do termo) são mobilizados. Não se aplicam conhecimentos. Eles são mobilizados para a compreensão" (Zarifian, 2003, p. 155);
- capacidade de invenção permanente frente às incertezas.

Assim, o modelo da competência se fundamenta nos atributos pessoais dos trabalhadores "porque o que significa competência senão que o trabalho torna-se novamente expressão direta da competência possuída e utilizada pelo indivíduo que trabalha?" (Zarifian, 2003, p. 77), isto é, expressão da individualidade, do sujeito que se reapropria do trabalho que realiza e que supõe interdependência, "implicando formas de troca comunicacionais de natureza intersubjetiva" (Zarifian, 2003, p. 79).

Zarifian apresenta três conceituações de competência que se complementam e que devem se tornar as novas diretrizes para a oferta de uma educação profissional competente, de fato voltada para o desenvolvimento das potencialidades humanas. São elas:

Competência é a tomada de iniciativa e responsabilidade do indivíduo em situações profissionais com as quais ele se defronta. Competência é uma inteligência prática das situações, que se apoia em conhecimentos adquiridos e os transforma à medida que a diversidade das situações aumenta. Competência é a faculdade de mobilizar redes de atores em volta das mesmas situações, de compartilhar desafios, de assumir áreas de responsabilidade (Zarifian, 2003, p. 137).

As dificuldades para corresponder às novas exigências dos mercados de trabalho impõem um enorme sacrifício e sofrimento para milhões de trabalhadores à procura de um emprego ou mesmo preocupados com a manutenção de seus empregos sem que tenham tido a oportunidade de adquirir os requisitos que hoje definem a competência. Para adquiri-los é preciso voltar aos bancos escolares do ensino fundamental, médio ou superior, em cursos noturnos, frequentar aulas de informática, tentar aprender inglês, etc. ou conformar-se com a condição de excluído do mercado formal de trabalho. E apesar da manutenção de formas tradicionais de organização do processo de trabalho em alguns ramos da economia, as empresas procedem a um processo seletivo rigoroso dos candidatos a um emprego, impondo-lhes sofisticadas competências mesmo quando os postos de trabalho a ocupar não as requerem.

Convém lembrar, no entanto, que o conceito de competência, ao enfatizar o necessário desenvolvimento das potencialidades de inteligência, criatividade, espírito crítico e iniciativa e a aquisição de conhecimentos como condição para a empregabilidade, ressaltou a importância dos investimentos governamentais na educação escolarizada que, como se sabe, não tem apenas valor econômico.

Investir em educação significa muito mais do que "transformar trabalhadores em capitalistas, não pela difusão da propriedade das ações da empresa [...], mas pela aquisição de conhecimentos e de capacidades que possuem valor econômico" (Schultz, 1973, p. 35), tal como afirmava o autor da teoria do capital humano. Investir em educação e aprender a aprender significam, ao mesmo tempo, adquirir as condições para a formação de um capital intelectual cuja valorização resulta da compreensão da necessidade de realizar o trabalho de transformação da realidade social, de consolidação e efetivação dos ideais democráticos, abrindo o caminho para a emancipação humana.

Por suas características, a modernização tecnológica e organizacional, tal como acima apresentada, propicia a oportunidade de satisfação das necessidades psicológicas de autoestima e autorealização pelo fato de exigir alto grau de escolaridade, no mínimo, ensino médio completo, fundamental para o desenvolvimento das potencialidades humanas, sobretudo se se puder garantir educação escolarizada de excelência; cursos continuados de formação profissional, comumente oferecidos pelas próprias empresas, e que constituem o instrumento principal para a atualização de conhecimentos e para a manutenção da empregabilidade conforme as exigências de um grande número de empresas dos mais diferentes setores da atividade econômica; por exigir conhecimento da totalidade do processo de trabalho e, portanto, compreensão do significado do próprio trabalho; por reduzir os níveis hierárquicos e devolver ao trabalhador autonomia operacional, fonte de autoestima e autorealização por significar reconhecimento da capacidade para enfrentar desafios; por fazer ressurgir as equipes de trabalho que permitem maior interação com os colegas e, ao mesmo tempo, maior responsabilidade e, portanto, maior envolvimento com o trabalho; pela existência de um quadro de carreira que possibilita promoções e ascensão profissional; por incentivar o compartilhamento da informação e do conhecimento e a participação no processo de tomada de decisões, além, é claro de remunerar muito melhor todos os trabalhadores.

Apesar de os trabalhadores terem consciência de que a modernização tecnológica e organizacional é, em grande parte, responsável pela redução de postos de trabalho e, como consequência, pela redução considerável do poder de barganha de seus sindicatos, a ela reagem favoravelmente porque sabem que a tentativa de preservação de emprego em empresas tecnológica e organizacionalmente atrasadas é uma receita eficaz para o aumento do desemprego, tal como a tentativa de proteger a economia nacional fechando-a para o mercado internacional.

Sabem também que o capital caminha pelo mundo à procura de condições favoráveis, as mais favoráveis, para a obtenção e realização de lucros. Intransigências dos trabalhadores, que impeçam as empresas de obterem lucros dentro dos patamares por elas fixados como satisfatórios, implicam o perigo do desinvestimento que, como já ensinava Buraway na década de 1980, é hoje uma nova forma de controle da força de trabalho, isto é, um novo tipo de despotismo hegemônico. "O novo despotismo é a tirania racional da mobilidade do capital sobre o trabalhador coletivo" (Buraway, 1985, p. 150).

No interior das empresas, os trabalhadores perceberam que os limites de seu poder foram muito ampliados. Basta atentar para o fato das consequências econômicas e financeiras do acirramento da competição para se verificar que as empresas são muito mais dependentes do que nunca foram da estreita colaboração de seus trabalhadores. Com tecnologia sofisticada que representa, na grande maioria dos casos, a imobilização de vultosos capitais; com enormes dificuldades para ganhar e fidelizar mercados; obrigando-se a oferecer produtos de qualidade, a preços baixos e inovadores, as empresas dependem sempre

mais de trabalhadores confiáveis por serem muito sensíveis e vulneráveis, em termos econômicos e tecnológicos a greves, paralisações, sabotagens, etc., isto é, aos mecanismos de defesa dos trabalhadores elaborados nas etapas anteriores ao desenvolvimento das tecnologias de informação e ao desenvolvimento da globalização da economia.

A confiabilidade deve ser tratada como um dos pilares de sustentação do funcionamento normal, dentro dos padrões de excelência, das empresas modernizadas. E para manter confiáveis em seu interior, evitando-se o absenteísmo, o *turnover*, a negligência, a irresponsabilidade consciente ou inconsciente – formas de resistência desorganizada, ou mesmo organizada, dos trabalhadores às condições de trabalho, com enormes prejuízos para a produtividade e qualidade do produto –, as empresas se veem obrigadas a fazer concessões se quiserem obter a necessária colaboração. E passam a oferecer altos salários, formação profissional, promoções no quadro de carreira, benefícios sociais que correspondem a verdadeiros salários, como bolsa educação, fundo de pensão, clube desportivo, colônia de férias, participação nos lucros efetivos, programas de qualidade de vida no trabalho, maior autonomia operacional, além de se anteciparem às reivindicações de seus trabalhadores.

Dessas considerações, infere-se que o trabalhador das empresas tecnológica e organizacionalmente modernizadas podem encontrar motivação e satisfação nas novas condições humanizadoras de trabalho, embora sofram com seus efeitos perversos, tal como assinala Sennett (1999).

O primeiro deles é o que aquele autor denomina "a reinvenção descontínua de instituições", ou reengenharia, que resulta do rígido controle dos procedimentos operacionais para a eliminação de unidades produtivas repetitivas ou ineficientes, cuja consequência é, inevitavelmente, a redução dos postos de trabalho que fere o moral e motivação dos trabalhadores remanescentes, sempre ameaçados de desemprego.

O segundo refere-se ao desenvolvimento do sentimento de insegurança dos trabalhadores naqueles países onde inexistente uma verdadeira rede de proteção do Estado que garanta a distribuição de benefícios em pensões, educação e saúde como fruto das obrigações sociais das empresas de pagar encargos para sustentá-los. A modernização tecnológica e organizacional requer mudanças na estrutura interna das empresas para se adequarem às mutantes demandas dos mercados e, senão houver mecanismos institucionais – sindicatos fortes e regulamentação das relações de trabalho – os trabalhadores serão duramente atingidos, seja com o aumento dos índices de desemprego, seja com o rebaixamento dos salários.

O terceiro é o que Sennett denomina concentração do poder sem centralização do poder que se expressa na fragmentação do processo de trabalho com a formação de redes empresariais sob o comando estrito concentrado na grande corporação. A grande corporação decide não só o que, como, quando, quanto e onde produzir, mas também fixa metas de produção de difícil cumprimento, cuja consequência é a intensificação do trabalho nas empresas dependentes ou a sua substituição na rede.

Enfim, a modernização das empresas impõe um preço muito alto a pagar pelos trabalhadores: redução dos postos de trabalho; novas e precárias relações de trabalho; aumento do mercado informal de trabalho; exigência de novas competências profissionais adquiridas nos bancos escolares para a garantia da empregabilidade; redução do poder de barganha dos sindicatos, forte sentimento de insegurança e de impotência frente ao processo inexorável de transformações tecnológicas que reduzem as possibilidades no mercado de trabalho.

O movimento sindical

No entanto, para os trabalhadores remanescentes das empresas tecnológica e organizacionalmente modernas as novas condições de trabalho e de salário são altamente favoráveis, razão pela qual são muitos os autores que compartilham das análises sobre a queda do número de trabalhadores sindicalizados, sobre o comportamento negocial de seus sindicatos e sobre as dificuldades enfrentadas para a manutenção de seu papel tradicional de representação e de defesa expressa dos interesses desses trabalhadores, dada a tendência à individualização dos salários, benefícios, promoções, com a adoção de novas formas de contrato de trabalho. Dentre os autores que tratam da questão, citem-se Castells (2011), Rodrigues (2002), Rodrigues (1999) e muitos outros. Algumas citações, apesar de longas, devem ser aqui apresentadas:

Entre os fatores de debilitamento da solidariedade dos trabalhadores estão a dispersão da produção (às vezes por países diferentes e distantes), a redução da dimensão das unidades de fabricação e o aumento da produção em pequenas empresas; a maior mobilidade do capital internacional; a tendência em direção a acordos por empresas e locais de fabricação; a flexibilização da produção, das normas e regulamentos que regiam tarefas, hierarquias e carreiras dos empregados, a maior heterogeneidade da força de trabalho em virtude do aparecimento de novas profissões, da maior presença da mulher e dos imigrantes no conjunto da mão-de-obra. O resultado desses novos desenvolvimentos não é apenas o fim (ou o começo do fim) do velho modelo taylorista-fordista, mas também, como dificilmente poderia deixar de ser, da velha classe operária sobre a qual se apoiara o sindicalismo como fenômeno de massa (Rodrigues, 2002, p. 177).

São afirmações que se repetem em numerosos outros textos, como no volume I do livro de Castells, *A Era da Informação: Economia, Sociedade e Cultura* (2011, p. 350):

Os sindicatos de trabalhadores, principal obstáculo à estratégia unilateral de reestruturação, foram enfraquecidos por sua incapacidade de representar os novos tipos de trabalhadores (mulheres, jovens, imigrantes), de atuar em novos locais de trabalho (escritórios do setor privado, indústria de alta tecnologia) e de funcionar nas novas formas de organização (a empresa em rede em escala global).

No artigo de Rodrigues (1999) "Sindicalismo, emprego e relações de trabalho na indústria automobilística", como também em "Para Além do 'Novo Sindicalismo': A Crise do 'Assalariamento' e as Experiências com Trabalho 'Associado' de autoria de Lima e Araújo (1999) encontramos análises semelhantes:

[...] devemos reconhecer que as intensas transformações no mundo do trabalho, inclusive no que concerne aos aspectos da legislação, necessariamente terão que trazer alterações na identidade do movimento sindical. Rodrigues (1997) levanta a suposição de que a atuação dos sindicatos deverá estar mais voltada para a negociação e para o fortalecimento da atividade sindical no interior das empresas, em face das mudanças na gestão do trabalho que provocam significativas dispersão, e até mesmo fragmentação, entre os trabalhadores, resultando em um dilema crucial para o sindicalismo (Lima e Araújo, 1999, p. 234).

O reconhecimento de que os trabalhadores das empresas tecnológica e organizacionalmente modernas tendem a negociar suas condições de trabalho e de salário seja individualmente ou seja empresa por empresa se expressa nas pesquisas que fundamentaram todas as obras citadas na bibliografia deste artigo e que são também o seu fundamento teórico, ou seja, o fundamento das análises dos dados aqui reportados. Artigos ainda mais recentes têm se dedicado a analisar essa nova orientação política dos sindicatos: a negociação direta e permanente empresa por empresa ou mesmo individualmente. Citem-se os artigos "Para Onde Foram os Sindicatos? Do Sindicalismo de Confronto ao Sindicalismo Negocial" (Antunes e Silva, 2015) e "Trabalhadores e Sindicalismo no Brasil. Para Onde Foram os Sindicatos?" (Rodrigues, 2015) ambos publicados nos *Cadernos CRH*. Afirmam Antunes e Silva (2015, p. 525):

Para onde foram os sindicatos? Esse é o tema proposto para este dossiê. Nossa resposta à hipótese apresentada no início deste artigo é que as últimas décadas parecem empurrar o novo sindicalismo em direção a uma esdrúxula combinação, síntese de, ao menos, três movimentos: a velha prática peleguista, a forte herança estatista e a forte influência do ideário neoliberal (ou social-liberal), impulsionada, ainda, pelo culto da negociação e defesa do cidadão. Vale dizer que cada um destes elementos pode ter prevalência em diferentes conjunturas.

Evita-se a greve: os prejuízos por ela provocados são quase sempre mais elevados do que o montante a ser desembolsado pelo conjunto das reivindicações apresentadas. Daí a tendência para o desenvolvimento das negociações diretas entre as partes e o esforço para se chegar rapidamente a um acordo, como também a tendência, por parte dos trabalhadores, à aceitação da flexibilização das relações de trabalho, como recentemente a aceitação do *lay off* na indústria automobilística em crise, e a adesão ao Programa de Proteção ao Emprego e a aceitação de revisão de acordos coletivos porque acordos coletivos assinados em conjunturas econômicas favoráveis podem significar a inviabilidade de muitas empresas, de novos investimentos, de novos empregos e milhares de demissões em outras conjunturas. Mas a greve continua a ser o mais poderoso instrumento de pressão

dos trabalhadores na defesa de seus interesses, sobretudo sempre que for necessário para evitar demissões.

Aos trabalhadores que permanecem empregados interessam as transformações em curso tanto na estrutura organizacional e estilo gerencial, como também nas formas de remuneração que incluem participação nos lucros, apesar dos enormes sacrifícios a que devem se submeter para a manutenção de sua empregabilidade: atualização permanente de conhecimentos, enorme responsabilidade e dedicação exclusiva aos interesses da empresa.

Mas, em compensação, a reestruturação produtiva tende a revolucionar a estrutura de poder no seio das unidades empresariais:

- (i) ao estabelecer uma política de comunicações abertas de compartilhamento de informações e conhecimentos que possibilita ao trabalhador a compreensão da totalidade do processo produtivo e de prestação de serviços;
- (ii) ao transformar a estrutura de autoridade hierárquica, suprimindo muitos cargos de chefia intermediária, fonte de conflitos internos;
- (iii) ao devolver ao trabalhador a responsabilidade pelo processo de trabalho, com a formação de equipes multifuncionais com forte consciência profissional e autonomia para tomar decisões em situações não previstas, o que aumenta o seu envolvimento pessoal, psicológico, proporcionando-lhe condições para o desenvolvimento do sentimento de autoestima, quase próximo ao daquele da autorealização. Os efeitos psicológicos destes sentimentos, afirmam os psicólogos das teorias da motivação para o trabalho (Herzberg, Argyris, Vroom), são a satisfação pessoal com repercussões positivas nos níveis de produtividade do trabalho;
- (iv) ao desenvolver a compreensão da forte dependência mútua entre empresas e trabalhadores, até então forte dependência unilateral, isto é, dos trabalhadores em relação à empresa.

Além disso, como as empresas modernizadas e com administração eficiente tendem a ser muito bem sucedidas, seus lucros tendem também a ser altíssimos, possibilitando não só aumentos salariais frequentes, como sobretudo o pagamento de salários extras, a título de participação nos lucros, dispensando os trabalhadores do desgaste físico e emocional provocado por movimentos grevistas de natureza reivindicatória.

Assim, as transformações do mundo do trabalho não significaram perda de vitalidade ou dinamismo da vida sindical. Significaram apenas e tão somente mudança de estratégia em condições históricas diferentes daquelas que prevaleceram por muitas décadas do século passado.

Considerações finais

Os trabalhadores jamais assistem passivamente ao seu próprio massacre. Sempre reagiram, reagem e reagirão inte-

ligentemente às condições de trabalho e de vida que lhes são perversas e elaboram renovadas estratégias de defesa de seus interesses, seja no interior das próprias empresas, seja nos movimentos sindicais, seja nos movimentos sociais que reivindicam a transformação da situação vigente a partir de decisões governamentais de grande alcance. Sempre compreenderam que suas condições de vida e de trabalho são frutos dos condicionantes tecnocientíficos, econômicos, políticos, sociais, culturais – nacionais e internacionais – isto é, frutos do processo histórico nacional e internacional, razão pela qual suas reivindicações devem extrapolar o mundo da fábrica e dos escritórios, dadas as relações recíprocas que os determinam. Por isso, a nova orientação política do movimento sindical no Brasil, e mesmo no mundo industrializado, não pode ser compreendida apenas como crise da vida sindical, mas como momento de transição para uma nova configuração da luta dos trabalhadores em defesa de seus interesses.

De qualquer maneira, no entanto, enfatize-se aqui o fato iniludível de que as grandes empresas e corporações determinam, em grande parte, não só a configuração dos mercados de trabalho, mas também as condições de vida das populações de todos os países, além de determinarem a configuração das cidades. Tomemos o exemplo da cidade de São Paulo: o processo de terceirização do trabalho dispersou a produção industrial por todo o território nacional para reduzir os custos da produção, dado que o crescimento econômico do município e de seu entorno veio acompanhado da elevação dos salários, da forte consciência sindical, do aumento dos preços dos terrenos e dos impostos territoriais, dos problemas de congestionamento do trânsito, etc. e transformou São Paulo numa cidade de prestação de serviços, onde as chaminés foram substituídas por espigões e os macacões dos operários das fábricas por paletós e gravatas. As indústrias desapareceram de São Paulo que é hoje centro financeiro, universitário, de saúde, cultural, de turismo de negócios, menos cidade industrial como foi por quase sete décadas do século passado.

Referências

- ANTUNES, R.; DA SILVA, J.B. 2015. Para Onde Foram os Sindicatos? Do sindicalismo de confronto ao sindicalismo negocial. *Caderno CRH*, 28 (75):511-526. <https://doi.org/10.1590/S0103-49792015000300005>
- BURAWAY, M. 1985. *The Politics of Production: factory regimes under capitalism and socialism*. London, Verso/Thetford Press, 227 p.
- CASTELLS, M. 2011. *A Era da Informação: economia, sociedade e cultura. Vol. 1, A Sociedade em Rede*. São Paulo, Paz e Terra, 698 p.
- DEDECCA, C.S. 2009. Flexibilidade e regulação de um mercado de trabalho precário: a experiência brasileira. In: N.A. GUIMARÃES et al., *Trabalho Flexível, Empregos Precários?* São Paulo, Editora da Universidade de São Paulo, p. 123-142.
- FREYSSINET, J. 2009. As trajetórias nacionais rumo à flexibilidade da relação salarial: a experiência europeia. In: N.A. GUIMARÃES et al., *Trabalho Flexível, Empregos Precários?* São Paulo, Editora da Universidade de São Paulo, p. 25-48.
- HARVEY, D. 1992. *Condição Pós-Moderna*. São Paulo, Loyola, 349 p.

- HIRATA, H. 1992. Da Polarização das Qualificações ao Modelo da Competência. In: C. FERRETTI et al. (org.), *Novas Tecnologias, Trabalho e Educação – um debate multidisciplinar*. Petrópolis, Vozes, p. 124-138.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). 2016. *Brazil em números. Brazil in figures*. Rio de Janeiro, IBGE, vol. 24, 461 p.
- LAVINAS, L. et al. 2000. *Trabalho a domicílio: novas formas de contratualidade*. Rio de Janeiro, IPEA, n° 717, 48 p.
- LEITE, M.P. 2003. *Trabalho e Sociedade em Transformação: mudanças produtivas e atores sociais*. São Paulo, Editora Fundação Perseu Abramo, 224 p.
- LIMA, J.C.; ARAÚJO, N. 1999. Para Além do 'Novo Sindicalismo': A Crise do 'Assalariamento' e as Experiências com 'Trabalho Associado'. In: I.J. RODRIGUES (org.), *O Novo Sindicalismo-Vinte Anos Depois*. Petrópolis, Editora Vozes, EDUC, Unitrabalho, p. 229-248.
- NONAKA, I.; TAKEUCHI, H. 1995. *The Knowledge-Creating Company: how japanese companies create the dynamics of innovation*. New York, Oxford University Press, 304 p.
- PAIVA, V. 1995. Inovações Tecnológicas e Qualificação. *Revista Educação e Sociedade*, XVI(50):70-92.
- RODRIGUES, I.J. 1999. Sindicalismo, emprego e relações de trabalho na indústria automobilística. In: R. ANTUNES (org.), *Neoliberalismo, trabalho e sindicatos. Reestruturação produtiva no Brasil e na Inglaterra*. São Paulo, Boitempo Editorial, p. 115-128.
- RODRIGUES, I.J. 2015. Trabalhadores e Sindicalismo no Brasil: para onde foram os sindicatos? *Caderno CRH*, 28(75):479-490.
<https://doi.org/10.1590/S0103-49792015000300003>
- RODRIGUES, L.M. 2002. *Destino do Sindicalismo*. São Paulo, Editora da Universidade de São Paulo, FAPESP, 335 p.
- SENNETT, R. 1999. *A Corrosão do Caráter: consequências do trabalho no Novo Capitalismo*. Rio de Janeiro/São Paulo, Record, 204 p.
- SCHULTZ, T.W. 1973 *O Capital Humano: investimento em educação e pesquisa*. Rio de Janeiro, Zahar Editores, 250 p.
- ZARIFIAN, P. 2003. *O Modelo da Competência: trajetória histórica, desafios atuais e propostas*. São Paulo, Editora SENAC, 192 p.

Submetido: 16/10/2017

Aceito: 21/02/2018