

Transformações ocorridas no mundo do trabalho: os desafios dos trabalhadores dos setores têxtil e de bebidas da região metropolitana de Natal frente às novas exigências globais.

Autora: Màrgara Julianny Alves de Assis.

Pedagoga pela UFRN. Aluna do curso de Especialização em Gestão do Processo Educativo(UFRN). Mestranda do Curso de Engenharia da Produção (UFRN).

mjulianny@yahoo.com.br

Resumo: Este artigo faz uma análise das transformações ocorridas no mundo do trabalho no que diz respeito à maquinaria, formas de relações de trabalho e da produção, bem como associa essas transformações ao novo perfil de profissional exigido pelo mercado de trabalho. A população foi constituída por duas empresas privadas da região metropolitana de Natal que atuam no ramo têxtil e de bebidas e os procedimentos técnicos utilizados foram a pesquisa bibliográfica e a aplicação de entrevistas semi-estruturadas. A análise dos resultados demonstrou que a região metropolitana de Natal convive com dois tipos de organização empresarial distintas: empresas baseadas no taylorismo/fordismo, nas quais os seus colaboradores trabalham em regime de divisão pormenorizada do trabalho e outras organizações que buscam aproximar-se das exigências atuais do mercado de trabalho, capacitando seus empregados para que estes possam atender as demandas requeridas na era da informação. Os resultados sugerem a necessidade de promover uma reflexão constante por parte de todos os envolvidos na busca do reconhecimento da interdependência entre os vários segmentos que compõem as organizações, apontando para outras formas de gerência menos tradicionais.

Palavras-chave: Reestruturação produtiva; Formas de relação de trabalho e da produção; Novo perfil de profissional.

INTRODUÇÃO

1. Pressupostos que orientam a reestruturação produtiva

Nas atuais condições, frente à chamada Terceira Revolução Industrial - dominada pelo uso da robótica, automação, computadorização, produção enxuta - as empresas vem exercendo novas formas de relacionamentos com seus colaboradores, bem como exigindo um novo perfil de profissional condizente com as exigências do mercado de trabalho.

Tais fatores advêm essencialmente de dois aspectos, a saber: a globalização da economia e a reestruturação produtiva. Nesse sentido, percebe-se que os referidos aspectos não são novos, o que os diferem atualmente são as formas de desenvolvimento acelerado.

Sabemos que a globalização decorre de um processo que vem sendo gestado desde os primórdios do capitalismo, cujo sistema de internacionalização de capital viabilizou, desde o

início, uma articulação de processos produtivos entre os então chamados Estados-Nações, apesar do sistema não ter promovido uma industrialização concomitante em todas as espacialidades envolvidas.

A inovação do processo de globalização é o fato de que ele promove uma integração mundial que não integra somente nações e/ou sistemas econômicos, mas conjuga ações de grandes organizações entre si, numa espécie de interdependência.

Diante de tais acontecimentos, percebe-se que hoje se torna ilusório buscar o desenvolvimento fora desse quadro econômico internacionalizado. No entanto, o fato das economias estarem integradas numa estrutura global não quer dizer que se tenha que homogeneizar as condições econômicas/sociais presentes em cada uma delas.

As transformações citadas acarretam novas formas de estruturação de poder: por um lado, enfraquecem organismos bilaterais como a Organização das Nações Unidas (ONU), por outro lado, fortalecem a atuação de empresas transnacionais que trafegam livremente nos continentes integrando o mundo em suas redes espalhadas nos quatro quadrantes do globo. Restam aos países, sobretudo aqueles que estão em vias de desenvolvimento, inclua-se o Brasil, saírem numa espécie de busca frenética na tentativa de adequar-se às exigências do mercado de trabalho permeado por novas demandas.

Nesse contexto, ganham ênfase as teorias modernas da administração que trazem fatores como motivação, cooperação e integração; diferentemente da teoria clássica pautada na coerção e manipulação.

Assim, para a teoria estruturalista, administrar significa essencialmente administrar as inter-relações que se estabelecem entre as organizações, cujo fator determinante é o conhecimento dos condicionamentos decorrentes dessas trocas.

Uma outra vertente denominada Desenvolvimento Organizacional – desenvolvida nos EUA na década de 1960 - dará a administração um tratamento sistêmico. Tratando da *cultura organizacional* entendida como “um sistema de crenças, valores, uma forma aceita de interação e de relacionamentos característicos de determinada organização” (Beckard, 1972:19); bem como do *clima organizacional*, ou seja, o ambiente psicológico que engloba aspectos tais quais tipo de organização, técnicas empregadas, políticas de recursos humanos, atitudes, valores...Enfim, tudo aquilo que pode condicionar os comportamentos sociais dentro das empresas.

Essas teorias influenciam sobremaneira a forma como as empresas se reestruturam buscando motivar os trabalhadores para que estes “vistam sua camisa”. Nesse sentido, podemos perceber que uma das características da nova estrutura de poder no interior das organizações é a pluralidade de chefias e o modo como elas se articulam entre si, ou seja, o poder encontra-se pulverizado na articulação de inúmeros centros de poder que aplicam as regras aos membros da organização.

Torna-se evidente que a mudança na forma de estrutura de poder que antes era piramidal, cujo poder de decisão era pessoal; para outra marcada pela presença de esferas articuladas que se sobrepõem; acaba provocando conflitos. Nesse momento, as organizações acatam procedimentos que buscam o equilíbrio organizacional. Desse modo, esse novo sistema adota, aparentemente, a participação e autonomia. No entanto, configura-se como uma pseudo-participação/autonomia, haja vista que há controle nessa participação e esta não assume caráter decisório, bem como a autonomia é meramente operacional.

No que se refere à relação entre os colaboradores das empresas surge um novo elemento que é explorado pelo patronato: a capacidade de raciocínio. Ora, numa era onde se dá primazia à informação e na qual os avanços tecnológicos se dão cada vez mais rápidos, é exigido do trabalhador não só suas habilidades manuais, mas principalmente suas capacidades intelectuais, não somente no sentido de pensar rapidamente, mas também de voltar o raciocínio para atender aos objetivos da organização.

Dentro desse arcabouço, no Estado do Rio Grande do Norte tem sido desenvolvidas experiências que ora indicam avanços, ora recuos na construção de organizações que necessitam enquadrar-se dentro das novas mudanças na esfera trabalhista. Tais acontecimentos serão analisados nas seções que se seguem.

1.1. Objetivos

O referido trabalho tem como objetivos analisar as transformações ocorridas no mundo do trabalho no que diz respeito à maquinaria, formas de relações de trabalho e da produção, bem como associar essas transformações ao novo perfil de profissional exigido pelo mercado de trabalho.

1.2 Delimitação da Pesquisa

Para atingir os objetivos da pesquisa, foi delimitada a sua população, constituída por duas empresas privadas da região metropolitana de Natal que atuam no ramo têxtil e de bebidas. A amostra foi composta aleatoriamente por alguns trabalhadores que compõem as organizações.

2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

No tocante à natureza esta pesquisa classifica-se como básica, no que se refere aos objetivos da pesquisa pode-se dizer que possui característica exploratória, pois visa criar maior familiaridade em relação a um fato buscando obter uma nova percepção sobre ele. Os procedimentos técnicos utilizados foram a pesquisa bibliográfica e a aplicação de entrevistas semi-estruturadas.

Para realização da análise dos dados, utilizamos a abordagem qualitativa, tendo em vista que utilizamos as empresas como ambiente natural e fonte direta para a coleta de dados e para tanto, foram considerados os valores, opiniões, conceitos e significados emitidos pelos pesquisados.

A pesquisa está dividida em três partes interligadas e distintas. Para a primeira, foi realizada uma pesquisa bibliográfica; no segundo momento a pesquisa exploratória/pesquisa de campo, para finalizar o trabalho, indicamos propostas para um melhor entendimento da realidade vislumbrada.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Conforme mostramos na seção I do trabalho, o mundo trabalhista vem sofrendo profundas modificações no que diz respeito à reestruturação produtiva, relação empresa/ trabalhador e formas de exploração do capital humano. Apesar das alterações, a realidade na qual se insere a região metropolitana de Natal, demonstra que algumas empresas continuam pautadas no modo de produção taylorista, fazendo uso da divisão manufatureira do trabalho.

De acordo com Braverman (1981, p.72), “[...] a divisão pormenorizada do trabalho destrói ocupações consideradas neste sentido, e torna o trabalhador inapto a acompanhar qualquer processo completo da produção”. A assertiva ganha legitimidade na fala de um dos entrevistados ao declarar que

[...] Os nossos supervisores já explicaram que fazer tudo é muito difícil, porque as máquinas são complicadas e eles gastariam muito tempo ensinando a gente, por isso cada um faz uma parte. A gente só se preocupa com uma coisa e isso dá menos trabalho porque se fizesse mais coisas, ficaria perdido (OPERADOR DE MÁQUINAS).

Note-se quão cruel é esse tipo de modelo produtivo que desconsidera a natureza eminentemente criadora do homem. Assim, a empresa conta com fragmentos de homens porque estes se encontram à margem do entendimento do processo produtivo como um todo, tornando-se meros executores de ações.

Na região metropolitana de Natal em pleno século XXI, a divisão pormenorizada do trabalho pode ser vista claramente no chão de muitas de nossas empresas. Desse modo, pode-se observar, segundo explicita um dos entrevistados, a separação das operações que são atribuídas a diferentes trabalhadores:

[...] por exemplo, a agulha passa por doze processos: um endireita e corta o arame; outro aponta as agulhas; outro usa prensa; outro estampa; outro espeta; outro esmerilha; outro tempera; outro revine; outro tira o ferrugem; outro niquela; outro encabeça; outro inspeciona; outro embala e a agulha é mandada para São Paulo [...] Lá também existe o operador de máquina, afiador, ajustador, mecânico geral. Cada um faz sua função (SUPERVISOR DE PROCESSOS).

Tratando do aspecto que diz respeito ao eixo basilar da gerência científica (controle sobre os processos) enfatizada por Taylor *apud* Braverman (1980, p. 94), percebe-se que “[...] O controle sobre o processo de trabalho deve passar às mãos de gerência, não apenas num sentido formal, mas pelo controle e fixação de cada fase do processo, inclusive seu modo de execução”.

Fato notadamente comprovado na nossa experiência com os entrevistados ao nos depararmos com as seguintes afirmações:

[...] tem dois superiores no meu setor que ficam no pé direito observando a qualidade, desempenho, rapidez, organização. Quando eu estou fazendo um alfinete, eu tenho que mostrar a ponta. Se não estivermos fazendo certo eles levam para o superior (OPERADOR DE MÁQUINAS).

Concomitantemente ao trabalho desenvolvido em algumas empresas que estão pautadas no taylorismo/fordismo, há a presença de organizações que se utilizam de alguns procedimentos que aproximam-se do modelo conhecido como toyotismo, requerendo um reordenamento do setor produtivo pela inserção da computadorização, automação, dentre outros.

Nessa perspectiva, um de nossos entrevistados relata as transformações ocorridas no novo tipo de organização do trabalho: “As máquinas com as quais trabalhamos mudam bastante e principalmente que a gente tem que acompanhar a tecnologia que avança diariamente e os nossos clientes requerem isso” (OPERADOR DE MÁQUINAS).

No que concerne à força de trabalho, de acordo com Machado *apud* Ferretti (1994, p. 177), “surtem novas necessidades e desafios pertinentes ao aperfeiçoamento profissional, ao domínio de novas especialidades, à mudança nas atividades [...]”.

Em função dessa nova tendência, as empresas assumem o compromisso de alinhar-se aos novos desafios impostos pela lógica do mercado, passando a exigir do trabalhador novas habilidades e competências. Tendo como interlocutor um dos sujeitos da pesquisa podemos apontar para o fato de que na atualidade,

[...] a cada dia que passa estão exigindo mais e o trabalho em equipe é cada vez mais necessário e também o conhecimento. A gente tem, a cada dia, que estar se aperfeiçoando para não parar [...] hoje a empresa exige do trabalhador um conhecimento mais amplo, antes você podia se restringir a seguir um seguimento e o que não fosse da sua área não teria tanta importância. Hoje não. Quanto mais se tiver uma gama de conhecimento em várias áreas, você será melhor reconhecido e de uma certa forma assegura o seu emprego (COORDENADOR).

Nesse contexto, há uma nova forma de integração social no trabalho, decorrente de uma espécie de racionalização sistêmica. Significa dizer que o núcleo que irradia a dinâmica desse novo sistema é o processamento frenético, dinâmico e intenso das informações, enfatizando-se a definição do tempo real para executar as operações, garantindo resposta imediata às demandas que vem à tona. Destacamos extratos da fala de um de nossos entrevistados que confirma isto:

[...] a cada curso que está sendo feito, a rapidez é cada vez maior e número de informações também estão crescendo, porque a empresa não quer gastar tanto tempo com empregados o quanto ela gastava antigamente. O tempo que você tinha para

adquirir estas informações era cada vez maior, hoje os cursos estão se tornando cada vez mais intensivos, exigindo cada vez mais de você (SUPERVISOR).

Verifica-se, também, que são criadas novas formas de gerência. Assim sendo, Machado *apud* Ferretti (1994, p.182) afirma que são criados

[...] novos tipos de controle embutidos no próprio equipamento e nas formas grupais asseguradoras de uma participação regulada [...] A existência de grupos de trabalho semi-autônomos indica aparentemente o modelo de organização descentralizado, onde seja possível exercer a liberdade de planejar, a capacidade de decidir e organizar o próprio trabalho. No entanto, há um tempo informático que integra o que parece estar disperso. Além disso, o forte apelo à lealdade à empresa cuida de assegurar o mesmo espírito integrador e de restauração da centralização.

Legitimando a fala do autor, ao ser pesquisado um trabalhador da empresa de refrigerante relata-nos:

A nossa equipe tem coordenadores que são, vamos dizer assim, explícitos, que a gente sabe quem são e existem sistemas na área de informática nos quais a gente cadastra tudo o que está fazendo: se tiver que fazer algum deslocamento para visitar um cliente, informamos o nosso horário de saída e chegada no mesmo, o tempo de execução, se temos que parar para pedir ajuda, tudo é acrescentado a esse sistema, hora de almoço, tudo o que se imaginar. Há também algo implícito, nós sabemos que existem pessoas infiltradas na nossa equipe que levam para os superiores o que está acontecendo ou deixando de acontecer entre a gente (TÉCNICO).

Diante do exposto, podemos considerar que atualmente - condizentes com as habilidades requeridas do trabalhador que possam torná-lo adaptável ao mercado - se faz necessário um novo perfil de trabalhador que segundo Ferreira (2003, p. 37), deve ter

[...] a capacidade de comunicar-se adequadamente, por intermédio do domínio dos códigos e linguagens, incorporando, além da língua portuguesa, a língua estrangeira e as novas formas trazidas pela semiótica; autonomia intelectual, para resolver problemas práticos utilizando os conhecimentos científicos, buscando aperfeiçoar-se continuamente; a autonomia moral, por meio da capacidade de enfrentar novas situações que exigem posicionamento ético; finalmente, a capacidade de comprometer-se com o trabalho, entendido em sua forma mais ampla de construção do homem e da sociedade, por meio da responsabilidade, da crítica, da criatividade.

Tais recomendações imprimem uma nova maneira de se perceber o trabalhador. Nessa perspectiva, é destacada a necessidade de promoção, o mais breve possível, de uma mudança no perfil deste, condizente com o tipo de habilidades que são exigidas, bem como a criação das condições capazes de viabilizar o trabalho produtivo de maneira eficiente e eficaz.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme a análise realizada em empresas que atuam na área têxtil e de bebidas sobre as novas exigências advindas das transformações ocorridas no mundo do trabalho, pode-se concluir que a região metropolitana de Natal convive com dois tipos de organização empresarial distintas: se por um lado temos empresas baseadas no taylorismo/fordismo, nas quais os seus colaboradores trabalham em regime de divisão pormenorizada do trabalho; por outro lado, destacamos outras organizações que buscam aproximar-se das exigências atuais do mercado de trabalho, capacitando seus empregados para que estes possam atender as demandas requeridas na era da informação.

Fazendo um paralelo entre as duas realidades vemos que o setor têxtil pesquisado possui uma frágil compreensão da evolução constante que perpassa as sociedades modernas ao oferecerem condições de trabalho atrasadas e precárias, nas quais o trabalhador normalmente utiliza equipamentos antigos e tecnologia ultrapassada. Fato explícito na seguinte fala: “As máquinas são as mesmas de quando iniciei, são as mesmas desde quando iniciou a fábrica a cerca de 50 anos. Nós só mudamos de local”.

Dentro dessa realidade, o trabalhador dificilmente tem condições de progredir profissionalmente e como ser humano. No que se refere ao fator estratégico da empresa em si, a falta de compreensão, por parte de alguns gestores, que separam “mãos e mentes” pode acarretar o rompimento da realimentação essencial existente entre os dois elementos citados. Nas palavras de Mintzberg (1987, p. 425), “a idéia de que uma estratégia deve ser formulada por pessoas em posição de destaque na empresa, distanciadas dos detalhes e percalços de se conduzir uma organização no dia-a-dia, é uma das grandes falácias do gerenciamento estratégico convencional”.

No tocante ao setor de bebidas, percebemos que este se encontra mais próximo dos avanços tecnológicos e das habilidades e competências requeridas do trabalhador. Assim, pudemos observar que o acompanhamento da evolução tecnológica acarretou a necessidade da realização de cursos profissionalizantes e de especialização para que o trabalhador estivesse constantemente adaptado às novas tecnologias e, conseqüentemente, ao mercado, podendo ter perspectivas de progredir dentro da área em que atua.

Sugerimos, finalmente, uma reflexão constante por parte de todos os envolvidos. Salientamos, entretanto, que para que esse processo de mudança se efetive, há necessidade da construção de um sentimento de coletividade que possa impulsionar o reconhecimento da interdependência entre os vários segmentos que compõem as organizações, apontando para outras formas de gerência menos tradicionais.

Entendemos que o processo de implementação dessa nova forma de gerir requer das empresas uma série de mudanças conceituais e estruturais, dentre as quais podemos apontar:

- O reconhecimento de que todos os que fazem as empresas têm importância estratégica;
- A formulação de programas que visem capacitar constantemente colaboradores;
- Criação de canais de participação, através dos quais os diferentes segmentos possam envolver-se nos processos de tomada de decisão;

5 ABSTRACT

This article makes an analysis of the transformations happened in the world of the work in what he concerns the machinery, forms of work relationships and of the production, as well as it associates those transformations to the new professional profile demanded by the job market. The population was constituted by two deprived companies of the metropolitan area of Natal that act in the textile branch and of beverage and the used technical procedures were the bibliographical research and the application of semi-structured interviews. The analysis of the results demonstrated that the metropolitan area of Natal lives together with two types of different managerial organization: companies based on the taylorismo/fordismo, in which your collaborators work in regime of detailed division of the work and other organizations that look for to approach of the current demands of the job market, qualifying your employees so that these can assist the demands requested in the era of the information. The results suggest the need to promote a constant reflection on the part of all involved them in the search of the recognition of the interdependence among the several segments that compose the organizations, appearing for other less traditional management forms.

Key-words: Productive restructuring; Forms of work relationship and of the production; New professional profile.

REFERÊNCIAS

BECKARD, Richard. **Desenvolvimento Organizacional: estratégias e modelos**. São Paulo: Edgard Blücher, 1972.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista, a degradação do trabalho no século XX**. Rio de Janeiro: Zahar, 1981.

FERRETTI, Celso et al (orgs). **Tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar.** Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

MONTGOMERY, Cynthia A; PORTER, Michael E. **Estratégia: a busca da vantagem competitiva.** Rio de Janeiro: Elsevier, 1998.