



centro universitário
unifacvest

Mudança Tecnológica no Trabalho

Relações de trabalho na sociedade atual

Flaviana Aparecida de Mello

OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM

- > Descrever as estruturas administrativas das empresas privadas, associações, fundações e sociedades simples.
- > Identificar as modalidades de relações de trabalho existentes.
- > Discutir as relações de trabalho, a legislação trabalhista e previdenciária e a realidade de mercado.

Introdução

O estudo sobre as relações de trabalho na sociedade atual se constitui como um importante conhecimento a ser proporcionado ao que diz respeito a conhecer como as empresas são organizadas administrativamente, entendendo que existem vários tipos de organizações e, para cada uma delas, há um modo de organização para o desenvolvimento de suas atividades. Esse estudo apresenta um rol de mecanismos legais que o Estado brasileiro sistematizou para a população. Em mesmo nível de importância, é indispensável analisar e conhecer as legislações previdenciária e trabalhista, de modo a poder compreender que alterações ocorreram nas respectivas leis e qual é o impacto dessas mudanças na vida das pessoas, sobretudo o causado no mercado.

Desse modo, neste capítulo, você terá a oportunidade de aprender sobre as estruturas administrativas das empresas, sejam elas de natureza privada, associações, fundações e sociedades simples. Também vai identificar as modalidades de trabalho existentes e, por fim, terá acesso a uma discussão sobre as relações de trabalho, a legislação trabalhista e previdenciária e a realidade de mercado.

Além disso, destaca-se que o tema deste capítulo é categoricamente inerente aos fatos vivenciados pelos/as assistentes sociais em seu cotidiano de intervenção profissional, uma vez que são contextos em que se deflagra o modo de organização de cada instituição em que o/a assistente social é conclamado a atuar.

A estrutura administrativa de empresas de natureza privada, associações, fundações e associações simples

A estrutura organizacional de uma dada empresa, independentemente de sua caracterização, é o artefato basilar para que ela sustente o foco nos seus desígnios. A missão, a visão, os valores e as táticas relacionadas ao negócio da empresa convirão de alicerce para a formulação de sua estrutura administrativa e organizacional.

Desse modo, o conceito de estrutura administrativa engloba o conjunto determinante de encargos, comandos, comunicações e deliberações das unidades organizacionais de uma companhia — está absolutamente pertinente à sua tática, que submerge feitos humanos, físicos, financeiros, legais, administrativos e econômicos.

Esta tipologia estrutural nas dependências de uma determinada instituição se contorna enquanto um sistema usual para determinar a hierarquia que as empresas deverão ter. Por meio da disposição, as ações e os cargos são identificados e se determina com quem cada qual necessitará contar, além de diversos outros aspectos humanos, financeiros. Essa estrutura é desenvolvida para situar como uma instituição atua para conseguir atingir suas finalidades e para consentir o desenvolvimento futuro.

Estrutura administrativa de associações

No que diz respeito à estrutura de associações, cabe destacar que são autogestionárias, isto é, a direção dessas organizações é efetivada por todos os seus componentes — os membros associados participam juntos das respectivas tomadas de decisões em igualdade de categorias. São, portanto, associações de indivíduos, ou seja, o que é mais extraordinário é a representatividade do associado, e não o capital financeiro e de bens que detém a associação. A gerência de uma agregação em formato de associação é de incondicional encargo de seus associados, mas, para viabilizar esse procedimento,

é imprescindível um arcabouço em que as tarefas são divididas, dispostas e ordenadas (Figura 1).

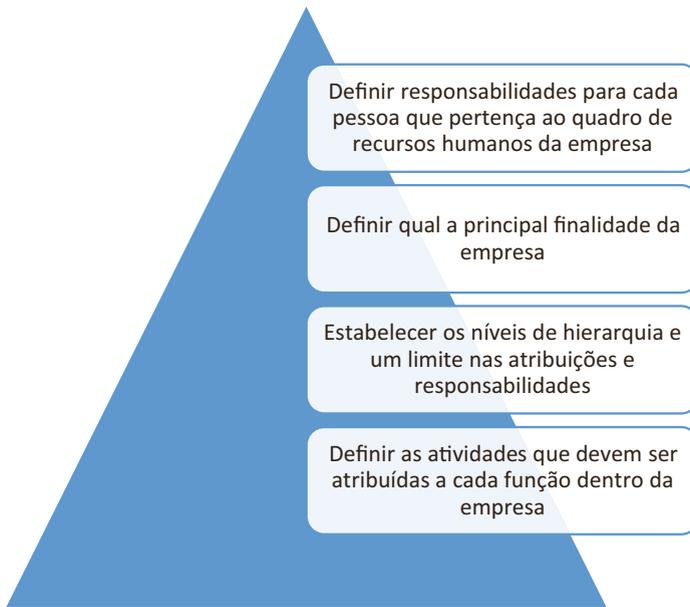


Figura 1. Elementos básicos para a sistematização de uma estrutura organizacional administrativa para qualquer tipo de empresa.

Fonte: Adaptada de Marra ([201-?]).

Nesse compasso, a assembleia geral é o seu basilar instrumento na hora da tomada de decisões. A estrutura organizacional dessas disposições é desenvolvida fundamentalmente por assembleia geral, conselho de administração e conselho fiscal, que têm cargos e imputações explicitadas no estatuto social. Esses instrumentos são combinados por associados eleitos e/ou por todos os componentes de modo democrático. Essa configuração de adotar as disposições afiança a autogestão e o procedimento participativo, já que são todos os integrantes da instituição que deliberam e decidem o plano de ação, definindo quem vai administrar e em que período.

Por fim, empregando métodos democráticos nessa modalidade de organização por associações, todos os elementos têm direito a discutir, assentar sugestões e votar a respeito de quaisquer questões que avaliarem proeminentes. As disposições adotadas pela assembleia necessitam ser consideradas por

todos, ainda que haja discordâncias ou que alguém se encontre ausente. Esse é o princípio da gestão democrática em que as associações se pautam para estruturar e manter a sua organização administrativa.

Estrutura administrativa de fundações

Cazumbá (2019) informa que as fundações são estabelecidas pela personificação de um patrimônio, ofertado por personalidade físicas e/ou jurídicas, prometido para o incremento de ações de empenho social, em prol de acurado grupo social, bem como da sociedade de modo geral, sem a ambição de alcançar bem-estar ou outro tipo de benfeitoria financeira. Desse modo, para que uma fundação receba essa personalidade jurídica e possa desempenhar essas agilidades, é imprescindível que os dados de composição sejam antecipadamente avaliados e confirmados pelo Ministério Público Estadual e se encontrem devidamente registrados nos organismos adequados.

Assim, o documento público é registrado no tabelionato de notas, e o estatuto social, no Cartório de Registros de Pessoas Jurídicas. Em seguida, os respectivos dados devem ser registrados na prefeitura em que a fundação esteja situada, bem como na Receita Federal do Brasil, com a finalidade de adquirir licença de funcionamento, obter a inscrição municipal e, no mesmo compasso, ter um Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ).

Segundo Cazumbá (2019), o mais apropriado em termos de estrutura administrativa para uma fundação é ter:

- conselho deliberativo ou curador — assessoria que adote as decisões recuadas para a consecução das finalidades sociais antevistas no estatuto e fiança da execução da aspiração dos respectivos fundadores;
- diretoria — um departamento diretor que conduza a instituição;
- conselho fiscal — um organismo de controle e inspeção.

Esse conselho deliberativo tem por objetivo ser o órgão de máxima deliberação dentro de uma fundação. A composição desse conselho pode acontecer em diferentes configurações: por indivíduos selecionados pelos instituidores, por pessoas que possuem cargos em companhias privadas e/ou instituições públicas ligadas à fundação, por possuidores de inegável conceito público de desempenho nos espaços fins da instituição, por pessoas recomendadas pelo Ministério Público, dentre outras possibilidades.

No que diz respeito à diretoria, trata-se do instrumento responsável pela gerência da fundação, podendo ser constituída por exclusivamente um presidente, como também ser composta por diferentes diretores financeiro e administrativo, como secretários, analistas de projetos, técnicos, entre outros. Essa composição da diretoria está sujeita a dimensão e volume de suas ações e depende também do que o estatuto da fundação dispuser em relação ao quantitativo de pessoas que vão compor a diretoria.

Já o conselho fiscal é o instrumento que tem a incumbência de realizar o controle e a fiscalização e que necessita observar e analisar tanto as contas e/ou gastos como realizar a fiscalização da própria gestão da fundação.



Fique atento

De acordo com Cazumbá (2019), as normas de composição e aptidões dos conselhos fiscais fazem parte da Lei n. 6.404/1976, nos artigos 161 a 165, conhecida como Lei das Sociedades por Ações, que podem ser ajustadas e aproveitadas pelas instituições classificadas sem fins lucrativos, sendo estimável que se tenha a composição de ao menos três componentes selecionados e/ou eleitos.

Por fim, é importante ressaltar que, no que se refere ao conselho fiscal de qualquer natureza, deve-se ter total imparcialidade para que o trabalho a ser desenvolvido por seus respectivos membros possa ser conduzido pela ética e pelo compromisso com a transparência dos fatos que consecutivamente serão avaliados e fiscalizados.

Estrutura administrativa de sociedades simples

Conforme Barros (2020), a estrutura administrativa de uma sociedade classificada como simples se constitui de modo que possui apenas a autoridade de gestão centralizada em um único indivíduo e detém um baixo coeficiente de organização em termos de setores. Essa estrutura é organizada apenas por dois coeficientes hierárquicos, sendo que um vai corresponder ao responsável pela sociedade, ou seja, o proprietário ou o gestor, pessoa que foi designada pelo proprietário da sociedade para ter a incumbência de administrar a sociedade; e o segundo e último coeficiente é formado pelos colaboradores da empresa.

A estrutura é simples: não há muito mais do que uma única unidade e um ou poucos gestores dominam tudo dentro da sociedade organizacional simples, o que reforça a sua centralização, e os colaboradores devem fazer a execução de tudo aquilo que é determinado pelo gestor. A sociedade simples se constitui sobre uma estrutura orgânica, não burocrática e em que o basilar organismo de controle é a administração direta por parte do proprietário ou de uma determinada pessoa que esse proprietário pode designar caso avalie ser pertinente.

Comumente, essas empresas de características de sociedade simples possuem uma baixa complexidade e não contam com uma estrutura mais tecnológica e robusta — até pode haver alguma estrutura com um pouco de tecnologia, mas ainda muito subdesenvolvida, com insuficientes subsídios funcionais de base logística em analogia aos que atuam no desempenho de suas ocupações. Contudo, a estrutura simples é indicada para pequenas organizações simples e diligentes, como também em resposta a circunstâncias de crise ou quando se ambiciona concentrar o poder de controle nas mãos de um único mandatário (BARROS, 2020).

Estrutura administrativa de sociedade privada

É importante compreender que uma empresa privada tem por característica ser propriedade de alguma pessoa e/ou de um grupo de sócios. Além disso, sua finalidade é comercial e, por essa razão, deve gerar lucros, o que a difere de associações e entidades sem fins lucrativos. As sociedades privadas são muito diversas em relação ao seu tamanho e volume: são empresas comerciais que pertencem a investidores privados, geralmente coletivamente, embora possam pertencer a um único indivíduo — o que contrasta com organizações estatais de responsabilidade do Estado.

Cabe destacar que o desígnio da empresa privada é díspar em relação a outras entidades. A diferença fundamental é que as empresas privadas são desenvolvidas exclusivamente para causar ganhos financeiros para os proprietários e/ou acionistas. Desse modo, uma companhia privada é um modo de os donos alcançarem benefícios exclusivos e não tem por objetivo ser relacionada a interesse social e ou público. Nesse compasso, registramos que as companhias privadas comumente têm menos pré-requisitos para emissão de relatórios abarcantes de tudo aquilo que ocorre dentro dela, assim como estão mais isentas de prestar informações visando a transparência de seus atos e aquisições por meio de relatórios anuais, como é o caso do que ocorre em outros tipos de organização empresarial.

De modo geral, a estrutura de uma empresa privada precisa ter departamentos com pessoas que direcionarão e/ou comandarão as atividades cotidianas a fim de que elas se desenvolvam de maneira apropriada, ou seja, condizente com o que a empresa se destina.

Para apreender a organização geral de uma empresa privada, veja, a seguir, algumas das principais funções que são fundamentais em uma sociedade privada.

- Diretoria geral — cargo de gestão mais elevado na estrutura de empresas privadas. Quem o ocupa é o administrador da empresa, que adota as deliberações basilares para a companhia.
- Gerenciamento de vendas e *marketing* — de todos os setores de uma empresa privada, vendas e *marketing* são estimados como muito importantes principalmente pelo fato de as empresas terem como principal objetivo gerar e alcançar lucros. Dentro desse setor, tem-se outros cargos que o compõem, como: gerente de vendas, gerente de vendas assistente, gerente de mercado, gerente de *marketing* assistente, gerente de publicidade e promoções, entre outros que possam ser analisados como importantes e ser inseridos dentro dessa divisão.
- Gerenciamento de produção — nesse departamento, é necessário que quem o assuma detenha o conhecimento e possua aptidões de ordem administrativa para conseguir gerenciar a produção, bem como a distribuição dos materiais produzidos. Dentro dessa divisão, tem-se os gerentes de produção, gerente de controle de qualidade, gerente de logística, entre outros.
- Gestão financeira e contábil — tem por responsabilidade gerenciar e administrar as contas, os dividendos e lucros da empresa privada. Nesse departamento, é possível encontrar em sua estrutura pessoas que ocupam cargos como: gerente contábil, assistente de contabilidade, gerente financeiro, assistente financeiro, entre outros que sejam necessários.
- Gestão de recursos humanos — a gerência de pessoal é de encargo do setor de recursos humanos de uma empresa privada. Os administradores de recursos humanos possuem a incumbência de contratar, desenvolver os processos de seleção, organizar a folha de pagamento, manter relacionamento com os funcionários, providenciar treinamentos para as equipes profissionais, fazer a análise do clima organizacional, a análise institucional, entre outras necessidades. Dentro desse setor, geralmente há pessoas ocupando a gerência de recursos humanos,

assistente do gerente de recursos humanos, assistente de recrutamento e seleção de pessoal, assistente de folha de pagamento, secretária, estagiários, etc.

Por fim, o que pretendemos nesta seção foi informar, de maneira descritiva, objetiva e conceitual como se organizam alguns tipos de empresas que temos na sociedade brasileira. Nesse sentido, é fundamental entender que cada uma delas deve ser seu estatuto social e seguir o que o respectivo documento aponta em termos de estrutura administrativa e de organização para o desenvolvimento de suas atividades e finalidades com cada uma delas.

Toda organização é constituída por pessoas, trabalhadores e gestores que imprimem seus valores, sua ética e sua força produtiva para a construção coletiva de uma identidade institucional. Esse coletivo produtivo é constituído por modalidades de relações de trabalho existentes que veremos na próxima seção, de forma resumida e objetiva.

Modalidades de relações de trabalho

As diversas modalidades de relações de trabalho existentes conduzem a sociedade a identificar e conhecer distintas formas de desenvolvimento das relações de trabalho. Cabe ressaltar que algumas das modalidades de trabalho remunerado presente na sociedade brasileira estão elencadas na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que foi sancionada pelo presidente Getúlio Vargas no ano de 1943, tendo sofrido alterações em diversos de seus artigos no ano de 2017 pela Lei n. 13.467, o que trouxe algumas modalidades que até então não estavam em seu bojo e que veremos ao longo do texto.

As relações de trabalho com características de vínculo empregatício foram regulamentadas pela CLT, que elenca que todo trabalhador deve ter registro formal em carteira de trabalho, um salário mensal, carga horária estabelecida em acordo com preceitos da CLT, bem como direito a descanso remunerado, férias, entre outros direitos. São as relações entre o trabalho desenvolvido pelo trabalhador e o respectivo dono do capital, ou seja, aquele que possui os meios de produção e/ou condições financeiras para contratação e remunerar o trabalhador pelo serviço prestado no domínio do procedimento da produção (PERONDI, 2018). No que diz respeito às relações de trabalho que envolvem as outras modalidades de trabalho, pode-se dizer que são regimentadas por um contrato de trabalho, que delibera os direitos e as obrigações quando envolve mais de uma parte, como profissional e seu cliente.

Outra questão que é importante destacar é que existem distinções entre relações de trabalho e de emprego. A primeira se refere basicamente à existência de um determinado serviço a ser ofertado para a pessoa desenvolver de maneira mais pontual. A segunda situação ocorre quando o trabalhador é empregado e desempenha o cargo, seja ele qual for, com uma carga horária de trabalho previamente estabelecida na contratação e recebe um salário mensal para executar suas atividades profissionais — nessa situação, podemos confirmar se conforma em uma relação de emprego.

O trabalhador autônomo é aquele que desempenha sua ação profissional sem ter vínculo empregatício com nenhuma empresa e, em sua habitual rotina de atividades profissionais, estabelece-se sem nenhuma sujeição. Cabe destacar que sua atuação profissional e a sua lucratividade é em benefício próprio. Modelos comuns dessa categoria de trabalho profissional são os profissionais liberais, como dentistas, corretores de imóveis, de plano de saúde, médicos, marceneiros, professores de aulas particulares, psicólogos, assistentes sociais que atuam com assessoria e consultoria, terapeutas, entre outros que operam com dilatada liberdade e conduzem suas atividades profissionais sem uma subordinação imediata.

Entretanto é relevante salientar que, mesmo diante de uma atuação de forma liberal e/ou autônoma, podemos encontrar situações em que o profissional esteja submetido a uma precarização de sua força de trabalho, uma vez que, para ter um ganho financeiro considerável para minimamente manter a si e pessoas que possam depender dele, o profissional sacrifica muitas horas do seu dia, atendendo em vários lugares, submetendo-se a horas de trânsito e/ou de transporte público para conseguir desempenhar o máximo de atendimentos, serviços e, ainda, trabalhando em finais de semana, feriados, longas horas de trabalho, sacrificando não somente as noites, mas até mesmo madrugadas, em busca de manter seus trabalhos em dia e tentando atender as expectativas dos seus clientes.

Contudo, é importante ressaltar que esses profissionais devem exercer suas atividades com máxima ética profissional e se comprometendo com o público que contrata seus serviços profissionais na busca por uma direção, orientação e/ou solução de seus problemas. A respeito de outra modalidade de trabalho, mencionamos o trabalho intermitente, que se trata de uma forma de contratação que foi regulamentada através da reforma dos direitos trabalhistas que o Estado brasileiro impetrou no ano de 2017 por meio da Lei n. 13.467. Esse tipo de trabalho versa sobre aquelas atividades de trabalho

que são mais esporádicas, ou seja, que não são de caráter contínuo. Podemos fazer uma analogia com a modalidade de trabalho que anteriormente era designada como trabalho eventual e que, com a referida alteração na legislação trabalhista, recebe o nome de trabalho intermitente. O profissional, em vez de ser contratado na modalidade de vínculo empregatício, vem sendo contratado na modalidade intermitente, pois, assim, desenvolve o trabalho que será objeto a contratação. A empresa não terá obrigatoriedade de mantê-lo enquanto profissional quando o trabalho demandado encerra, mas fica à disposição para uma nova oportunidade que vier a surgir dentro desses parâmetros de trabalho.

Trata-se de um tipo de relação de trabalho que tem sido muito utilizado depois das alterações promovidas pela reforma trabalhista da Lei n. 13.467 (BRASIL, 2017a), sendo um tipo de trabalho que não promove estabilidade e nem segurança de vínculo de trabalho, o que ocasiona instabilidades diversas na vida do trabalhador, que, sem outras oportunidades de emprego para garantir a sua subsistência e a de quem mais possa depender dele, observa-se na condição de ter que se lançar no mercado por meio dessa modalidade como uma forma de garantir algum retorno monetário para a manutenção da vida.

Ainda sobre o trabalho intermitente, a lei corrobora que não existe carga horária ínfima de trabalho, mas carece reverenciar a demarcação de 44 horas de jornada de trabalho, como se aplica aos trabalhadores com vínculo de emprego. Por fim, trabalhadores nessa modalidade terão direitos como proporcional de salário de férias e FGTS; somente a concessão do seguro-desemprego é proibida nessa modalidade de trabalho (BRASIL, 2017a).



Saiba mais

Você conhece a totalidade histórica da sistematização da CLT? A CLT foi ratificada pelo Presidente Getúlio Vargas e se dirigiu a sistematizar os direitos sociais trabalhistas de todos os trabalhadores que tinham jornadas extensas de trabalho, sem descanso remunerado, sem direito a férias, licença-maternidade, entre diversos direitos trabalhistas que temos na atualidade. A Constituição Federal de 1988 materializou os direitos trabalhistas como direitos constitucionais os direitos trabalhistas.

A modalidade de trabalho voluntário trata-se de uma atividade não remunerada financeiramente, proporcionada por pessoa física a instituição pública de alguma natureza ou sociedade privada de fins não vantajosos financeiramente. Existem várias empresas com distintas naturezas, como é o caso de entidades de lazer e cultura, social, educacional, entre outras. Cabe ressaltar que o trabalho de natureza voluntária está amparado no Brasil enquanto prestação de serviço voluntário pela Lei n. 9.608/1998. De acordo com Lei n. 13.297/2016, que altera o artigo 1º da Lei n. 9.608/1998:

Considera-se serviço voluntário, para os fins desta Lei, a atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou a instituição privada de fins não lucrativos que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa (BRASIL, 2016, documento *on-line*).

As instituições que recebem pessoas em seu núcleo para o desenvolvimento de prestação de serviços voluntário, denominados tomadores de serviço voluntário, são de natureza diversa e possuem abertura para o cadastramento de pessoas que se interessem em desenvolver atividades voluntárias. É importante ressaltar que, tanto para respaldo do prestador de serviço voluntário quanto para o tomador o serviço voluntário, é fundamental que haja acordo entre as partes por meio de termo de adesão, que, por sua vez, difere-se do contrato de trabalho para vínculo empregatício. Cabe ressaltar que esse termo serve para delinear o objeto e as condições em que necessita ser proporcionado o trabalho voluntário. O aludido termo não é custoso como o contrato de trabalho, porquanto não suscita vínculo empregatício. Contudo, ressaltamos que pode vir a acontecer a compensação dos custos que, comprovadamente, o prestador do serviço voluntário atingir na execução dessas atividades, mas sempre mediante autorização manifestada da instituição que tiver tomado o serviço voluntário.

Já o trabalho temporário é o serviço prestado por pessoa física a uma determinada empresa para atender a “[...] necessidade transitória de substituição de pessoal, regular e permanente, ou motivado pelo acréscimo extraordinário de serviços” (BRASIL, 1974, documento *on-line*). Esse tipo de trabalho é regido pela Lei n. 6.019/74, que teve alterações pela Lei n. 13.429, de 2017. Assim, de acordo com o artigo 2º da Lei n. 13.429, de 2017, considera-se trabalho temporário “[...] aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços” (BRASIL, 2017b, documento *on-line*).

Outra questão importante em relação a essa modalidade de trabalho é o que trata o artigo 10 da referida lei, que alude que não importa o ramo da companhia tomadora de serviços: não existe vínculo empregatício entre ela e os seus trabalhadores, que são contratados pelas companhias de trabalho temporário para desenvolver o trabalho por período predeterminado de tempo. Outra informação pertinente é que essa modalidade tem um prazo bem delimitado para a execução da atividade laboral: não excede o máximo de 180 dias, ou seja, seis meses de trabalho prestado temporariamente — por isso é denominado trabalho temporário. Por fim, é importante chamar a atenção para o fato de que essa lei não deixa em seu texto de modo explícito a questão do trabalho terceirizado, mas a modalidade de trabalho que ela regulamenta incentiva o trabalho terceirizado nas diversas modalidades organizacionais.

No que tange ao conceito de vínculo empregatício, cabe destacar que essa modalidade de trabalho se direciona a toda pessoa física que, quando contratada, proporcionará serviços de natureza não aleatória aos empregadores. Além disso, esse profissional estará subordinado às determinações do seu empregador e/ou à gerência imediata da empresa, e suas atividades laborais desenvolvidas cotidianamente na empresa contratante devem ser remuneradas por meio de um salário que precisa ser pago mensalmente.

A responsabilidade desses empregadores, esteja sua companhia caracterizada como simples, privada ou sem fins lucrativos, deve assumir as precipitações da atividade econômica: contrata, efetua pagamento de salários e dirige a pessoa contratada para o desenvolvimento das atividades que regem essa vinculação de emprego. Por fim, um vínculo empregatício solicita a assiduidade na prestação de serviços, assim como a sujeição, a onerosidade e a alteridade. Nessa relação, o empregador tem a obrigação de saldar o salário pelas ações laborativas desenvolvidas.

Contudo, não podemos deixar de mencionar que, principalmente após a deliberação e a aprovação da lei que rege a reforma trabalhista, não contamos com a oferta de empregos que seus defensores diziam que proporcionaria, uma vez que ampla parte da população economicamente ativa está sem emprego formal, isto é, encontra-se na condição de desempregada e, assim, a oferta de emprego existente se torna parca em relação ao tamanho da demanda por emprego formal com vínculo empregatício. Em decorrência da baixa oferta, muitas pessoas que se encontram desempregadas têm se

sujeitado a trabalhar por meio de cadastros em plataformas virtuais para atuar como trabalhadores sem qualquer direito trabalhista, na busca de uma alternativa para minimamente garantir sua sobrevivência e das pessoas que dependam deles, o que gera desgastes à saúde física e mental — além disso, nesse contexto, não há qualquer tipo de direito trabalhista, o que deixa o trabalhador à deriva de seus direitos historicamente conquistados.

Relações de trabalho, a legislação trabalhista e previdenciária e a realidade de mercado

No ano de 2017, o Brasil conseguiu concretizar o que parte da ala política — articulada e buscando atender o que grandes empresários — desejava: a deliberação da reforma trabalhista brasileira. Segundo Carvalho (2017), essa mudança versa a respeito de uma legislação que procurou modificar toda possibilidade de humanização na relação de trabalho, moderando-se em uma relação mais afastada e fria. Isso significa que há uma intencionalidade política em pronunciar que existirão transações de feito igualitário entre o dono da empresa com seu atinente empregado; entretanto, podemos ponderar que nessa relação existem distintas aversões, uma vez que o trabalhador tem exclusivamente a sua força de trabalho para agenciar, não dispondo de qualquer outra solução para o seu sustento, seja de movimentação financeira, de benfeitorias, entre outras.

Já o empresário tem o capital financeiro, além de outros bens, e o poder de exercer a contratação do profissional. Podemos compreender, então, que, entre o trabalhador e o empregador, há acentuadas alterações que os transportam a desenvolver uma relação de trabalho de completa disparidade. Nesse contexto, não existe nenhuma probabilidade de se sugerir uma negociação em que o trabalhador consiga fazer com que seu empregador acolha e acate suas necessidades, o que Carvalho (2017, documento *on-line*) confirma com a consequente declaração:

A força de trabalho não é uma mercadoria qualquer, pois é impossível separá-la da pessoa do trabalhador. Trabalhadores, como vendedores de força de trabalho, por exemplo, não possuem controle sobre o volume de seu suprimento, não podem estocá-la, e, por contar com necessidades muito mais rígidas, não podem aguardar melhores condições de mercado para oferecer sua mercadoria.

Essa declaração nos induz a conjecturar o quanto o mecanismo jurídico, por meio do Estado legislativo e executivo, procurou decompor o organismo legal de asilo e amparo aos trabalhadores para alterar o direito do trabalho e suas formas de relação. Ainda de acordo com Carvalho (2017, documento *on-line*):

O direito do trabalho deve sempre levar em consideração que trabalho é feito por pessoas, em que se deve combinar a duração limitada da troca realizada com toda a vida do trabalhador. Justamente por isso procura estabelecer condições de sobrevivência durante períodos de desemprego ou incapacidade laboral, bem como está amplamente associado às condições de aposentadoria.

Algumas das mudanças promovidas pela referida lei da reforma trabalhista afetam diretamente a realidade do mercado de trabalho, fragilizando os direitos trabalhistas historicamente conquistados e, ainda, inviabilizando a intervenção da justiça do trabalho, deixando o trabalhador impotente na busca pelos seus direitos (Figura 2).



Figura 2. Impactos da reforma trabalhista e da previdência social e a realidade do mercado.

Outra questão que merece destaque em relação ao mercado atual de trabalho é que essa reforma trabalhista, além de não ter apresentado melhorias na oferta de emprego, fez com que muitos empregadores, legitimados por essas alterações na lei, passassem a realizar contratações de trabalhadores na modalidade de empreendedores para desempenhar cargos que anteriormente eram ocupados por meio da contratação com vínculo empregatício. Nessa conjuntura, tem crescido muito a contratação de trabalhadores também versada como “pejotização”, ou seja, ter seu próprio CNPJ para ser contratado como pessoa jurídica, de modo que, assim, torna-se totalmente responsável por si em relação à questão de direitos trabalhistas. Tal situação reflete uma circunstância que abarca profissionais de diversos coeficientes de escolarização, até mesmo de nível superior. Nessa circunstância, o trabalhador tem por resultado o cerceamento dos seus direitos trabalhistas e previdenciários e não recebe um ordenado, mas uma importância monetária somente ao efetivar o serviço. Confirmando essa ponderação:

Os direitos desaparecem, porque se desvanece a figura do trabalhador ou da trabalhadora, e se faz aflorar a falsa ideia de um empreendedor, de um PJ, de um trabalhador que é dono do seu instrumental de trabalho, e isso faz com que a degradação da vida no trabalho no capitalismo do nosso tempo chegue a um patamar que se assemelha, em plena era informacional-digital, à era da revolução industrial (ANTUNES, 2019, documento *on-line*).

Assim, o trabalhador desempenha uma carga horária abrasadora de trabalho com o objetivo de receber uma importância monetária um pouco mais apropriada para a sua subsistência, o que, como consequência, acaba colocando em risco sua saúde e sua própria vida como um todo. Conforme Antunes (2011, p. 123–124), “Não é possível compatibilizar trabalho desprovido de sentido com tempo verdadeiramente livre. [...] o trabalho que estrutura o capital desestrutura o ser social. O trabalho assalariado que dá sentido ao capital gera uma subjetividade inautêntica”.

Destarte, podemos abranger que toda essa movimentação foi efetivada com o desígnio intenso e dispense de extinguir direitos que historicamente foram alcançados por meio da luta da classe trabalhadora, fazendo com que os trabalhadores, sem ter uma alternativa na atual realidade, submetam-se a condições de trabalho que fragilizam o acesso aos direitos trabalhistas e previdenciários. Contudo, mesmo com toda a fragilização intencional de extirpar direitos da classe trabalhadora, essa tem, ainda, um grande poder, que é de organizar-se coletivamente e desenvolver greves a fim de reivindicar melhores condições de trabalho.

Outra alteração que afeta diretamente a vida de trabalhadores e trabalhadoras brasileiros é a mudança efetivada pelo Estado na previdência social, ocorrida após dois anos da alteração nos direitos trabalhistas. Essa reforma da previdência social ocorreu por meio da Emenda Constitucional de n. 103 (BRASIL, 2019) e acarretou uma série de transformações na previdência enquanto direito da classe trabalhadora. Foram diversas alterações que podemos considerar altamente prejudiciais à vida dos/as trabalhadores brasileiros com registro no regime geral da previdência, dentre as quais destacamos algumas a seguir.

- No que tange aos trabalhadores do Regime Próprio de Previdência Social da União (RPPS), a idade para as mulheres é de 62 anos e, para os homens, 65 anos. A contribuição deve ser de no mínimo 10 anos de serviço público e 5 anos no cargo em que sucederá o pedido de aposentadoria.

- Em relação às alíquotas, os valores de descontos a serem realizados em folha de pagamento, serão de configuração progressiva em conformidade com as faixas salariais: no Regime Geral da Previdência Social (RGPS), quem auferir até um salário mínimo precisará ter como subsídios a alíquota de 7,5%; a partir de um pouco mais de um salário mínimo até R\$ 2.000,00, a alíquota será de 9%; entre R\$ 2.000,00 e R\$ 3.000,00, 12% de alíquota; e, entre R\$ 3.000,00 até o teto salarial do RGPS, o abatimento é 14% de alíquota.
- O benefício previdenciário de pensão por morte teve algumas alterações promovidas. O pagamento será de 50% do valor da aposentadoria acrescido de 10% quando há dependente (BRASIL, 2019):
 - 1 dependente: 60% da aposentadoria do(a) falecido(a);
 - 2 dependentes: 70% da aposentadoria do(a) falecido(a);
 - 3 dependentes: 80% da aposentadoria do(a) falecido(a) da aposentadoria do(a) falecido(a);
 - 4 dependentes: 90% da aposentadoria do(a) falecido(a);
 - 5 ou mais dependentes: receberá o valor integral, ou seja 100% da aposentadoria do(a) falecido(a).

Para a definição do valor da pensão no caso de não ter deixados outros dependentes, sendo apenas uma única pessoa e se o falecido tiver recebido até um salário-mínimo, o dependente poderá receber a pensão em valor integral. Caso esse dependente seja beneficiário de aposentadoria correspondendo até um salário-mínimo, poderá acumular pelo fato de a pensão a ser recebida ser de um salário-mínimo.

É importante advertir que as modificações da previdência social estão pertinentes ao amplo bloco de profissionais que são registrados no RGPS e para os funcionários públicos estatutários da União (governo federal) que possuem o RPPS.

No que diz respeito aos plausíveis reptos confirmados em analogia ao direito trabalhista, constata-se que diversos fatores advindos da nova ordem econômica mundial (política neoliberal) acarretaram significativas transformações nas relações trabalhistas, ao passo que o atual protótipo de proteção social não alcança resolver os jovens conflitos, especialmente pela fragmentação do amparo ao trabalhador provocada pela influência dos ditames da política neoliberal. Maeoka (2007), nesse sentido, aponta que, como resultado, diversos episódios de violações ao direito do trabalho encontram-se sem punição, o que corrobora o desenvolvimento da exclusão social no modo de produção capitalista que ataca principalmente os indivíduos mais vulneráveis.



Fique atento

A política neoliberal tem relação direta com as alterações requeridas no campo dos direitos trabalhistas e previdenciários. A finalidade dessa política é assentar o Estado na lógica do Estado mínimo, o que gera a destruição de muitos direitos. Para contribuir com seus estudos nesse sentido, leia o artigo “Neoliberalismo e reforma trabalhista”, em que o professor José Dari Krein fala da intencionalidade do Estado em extinguir os direitos da classe trabalhadora.

Analisamos que todas as mudanças efetivadas no domínio trabalhista e igualmente da reforma da previdência social são atenuantes para o agravamento da desigualdade social no país na atual cena contemporânea, uma vez que extensa quantia dos trabalhadores foram afetados com as respectivas alterações de ordem previdenciária e trabalhista. Nesse sentido, Iamamoto (2012, p. 130) aponta que:

A desigualdade de temporalidades históricas tem na feição antidemocrática assumida pela revolução burguesa no Brasil um de seus pilares. As soluções políticas para as grandes decisões que presidiram a condução da vida nacional tem sido orientadas por deliberações, “de cima para baixo” e pela reiterada exclusão das classes subalternas, historicamente destituídas da cidadania social e política.

Frente ao exposto, todas as decisões de mudanças nesses campos de direitos acabam por fortalecer os privilégios da classe dominante e anulam os direitos dos trabalhadores. Essas modificações não levaram em conta o posicionamento das entidades de classe, sindicatos, associações, entre outros, cumprindo com o desejo da elite em dano aos direitos previdenciários e trabalhistas. Corroborando com nossa reflexão Iamamoto (2012, p. 129), que destaca que “[...] a tensão entre o movimento da realidade e as representações sociais que o expressam estabelece descompassos entre o ser e o aparecer. Atualiza fetichismos e mistificações que acobertam as desigualdades e sua reprodução social”.

Assim, o que almejamos neste estudo foi trazer ponderações e subsídios no que diz respeito a determinadas alterações realizadas tanto no campo do direito do trabalho quanto no do direito à previdência social, mostrando como essas mudanças têm afetado a vida de cada trabalhador e as formas de trabalho na atualidade. Por conclusão, é basilar que os/as profissionais de serviço social compreendam todo esse organismo político e econômico que produz as relações diversas no país para que possam colocar-se radical-

mente contrários a essas sugestões de alijamento dos direitos e que têm por consequência as relações precárias de trabalho, posicionando-se sempre a favor da efetivação e da garantia dos direitos para toda a população.

Referências

ANTUNES, R. *Adeus ao trabalho?* Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 10. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

ANTUNES, R. “Uberização” do trabalho: caminhos para a servidão, e isso ainda será um privilégio. Entrevistador: Heitor Peixoto. *Revista IHU*, ago. 2019. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/591102-uberizacao-nos-leva-para-a-servidao-diz-pesquisador>. Acesso em: 18 jan. 2021.

BARROS, J. Modelo de organização: estrutura simples. *Revista Gestão Universitária*, jan. 2020. Disponível em: <http://www.gestaouniversitaria.com.br/artigos/modelo-de-organizacao-estrutura-simples>. Acesso em: 18 jan. 2021.

BRASIL. *Emenda constitucional n. 103, de 12 de novembro de 2019*. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Brasília: Presidência da República, 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm. Acesso em: 18 jan. 2021.

BRASIL. *Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974*. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Brasília: Presidência da República, 1974. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm. Acesso em: 18 jan. 2021.

BRASIL. *Lei n. 13.297, de 16 de junho de 2016*. Altera o art. 1º da Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, para incluir a assistência à pessoa como objetivo de atividade não remunerada reconhecida como serviço voluntário. Brasília: Presidência da República, 2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13297.htm. Acesso em: 18 jan. 2021.

BRASIL. *Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017*. Altera dispositivos da Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília: Presidência da República, 2017b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm#art1. Acesso em: 18 jan. 2021.

BRASIL. *Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília: Presidência da República, 2017a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 18 jan. 2021.

CARVALHO, S. S. de. Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. *Mercado de trabalho: conjuntura e análise*, n. 63, 2017. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/8130>. Acesso em: 18 jan. 2021.

CAZUMBÁ, N. A estrutura organizacional de fundações. In: NOSSA CAUSA. Curitiba: [s. n.], 2019. Disponível em: <https://nossacausa.com/estrutura-organizacional-das-fundacoes/>. Acesso em: 18 jan. 2021.

IAMAMOTO, M. V. *Serviço social em tempo de capital fetiche*. 7. ed. Cortez: São Paulo, 2012.

MAEOKA, E. Os desafios do direito do trabalho no contexto da expansão do comércio internacional. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9. Região*, v. 32, n. 59, 2007. Disponível em: http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manuel/manaus/arquivos/anais/bh/erika_maeoka2.pdf. Acesso em: 18 jan. 2021.

MARRA, A. V. Organização administrativa de cooperativas e associações. In: E-TEC-BRASIL: associativismo e cooperativismo. [S. l.: s. n., 201-?]. Disponível em: http://pro-edu.rnp.br/bitstream/handle/123456789/578/Aula_08.pdf?sequence=12&isAllowed=y. Acesso em: 18 jan. 2021.

PERONDI, D. B. Trabalhador autônomo e empregado: qual a diferença? In: BORTOLOTTO. *Chapeçô*. [s. n.], 2018. Disponível em: <http://www.bortolotto.adv.br/blog/index.php/2018/05/08/trabalhador-autonomo-e-empregado-qual-a-diferenca/>. Acesso em: 18 jan. 2021.

Leituras recomendadas

ALMEIDA, C. A uberização do trabalho no século XXI. *Época*, 2018. Disponível em: <https://epoca.globo.com/tecnologia/noticia/2018/05/uberizacao-do-trabalho-no-seculo-xxi.html>. Acesso em: 18 jan. 2021.

BOSCHETTI, I. Seguridade social no Brasil: conquistas e limites à sua efetivação. In: CFESS. *Serviço social direitos sociais e competências profissionais*. Brasília: CFESS/ABEPSS, 2009.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 18 jan. 2021.

BRASIL. *Lei n. 8.212, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm. Acesso em: 18 jan. 2021.

BRASIL. *Lei n. 9.608, de 18 de fevereiro de 1998*. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 1998. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9608.htm. Acesso em: 18 jan. 2021.

EMPRESA privada: características, tipos, organograma, exemplos. In: MAESTRO VIRTUALE. [S. l.: s. n., 201-?]. Disponível em: <https://maestrovirtuale.com/empresa-privada-caracteristicas-tipos-organograma-exemplos/>. Acesso em: 18 jan. 2021.

IPEA. Previdência social. *Políticas Sociais: acompanhamento e análise*, v. 13, nesp. 2007. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/4465/1/bps_n.13-PrevidenciaSocial13.pdf. Acesso em: 18 jan. 2021.

KREIN, J. D. As transformações no mundo do trabalho e as tendências das relações de trabalho na primeira década do século XXI no Brasil. *Revista NECAT*, v. 2, n. 3, 2013. Disponível em: <http://incubadora.periodicos.ufsc.br/index.php/necat/article/download/2785/3313>. Acesso em: 18 jan. 2021.

KREIN, J. D. Neoliberalismo e reforma trabalhista. *Revista de Sociologia e Política*, v. 16, n. 30, 2008. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-44782008000100020. Acesso em: 18 jan. 2021.

NASCIMENTO, A. B. O panorama atual das relações de trabalho no Brasil: as medidas de exceção e o momento pós covid. *Valor Econômico*, set. 2020. Disponível em: <https://valorinveste.globo.com/blogs/seu-negocio/post/2020/09/o-panorama-atual-das-relacoes-de-trabalho-no-brasil-as-medidas-de-excecao-e-o-momento-pos-covid.ghml>. Acesso em: 18 jan. 2021.

NEVES, I. *Direito da segurança social*. Coimbra: Coimbra, 1996.



Fique atento

Os *links* para *sites* da *web* fornecidos neste capítulo foram todos testados, e seu funcionamento foi comprovado no momento da publicação do material. No entanto, a rede é extremamente dinâmica; suas páginas estão constantemente mudando de local e conteúdo. Assim, os editores declaram não ter qualquer responsabilidade sobre qualidade, precisão ou integridade das informações referidas em tais *links*.

Alteração das condições de trabalho

Objetivos de aprendizagem

Ao final deste texto, você deve apresentar os seguintes aprendizados:

- Explicar o princípio da imodificabilidade.
- Relacionar a alteração das condições de trabalho com a alteração do contrato de trabalho.
- Analisar o *jus variandi* em situações de alteração contratual.

Introdução

Um dos princípios básicos do Direito do Trabalho é o princípio da inalterabilidade do contrato de trabalho. Com base nesse princípio, há a garantia de prevenção da cláusula contratual mais benéfica ao empregado, que se reveste de um direito adquirido. No entanto, o contrato de trabalho tende a sofrer inúmeras modificações durante a sua vigência, o que pode motivar alterações funcionais, salariais, relativas ao horário de serviço na empresa etc. Diante dessas situações, o contrato de trabalho flexibiliza-se para adaptar-se às novas alterações, que podem ser obrigatórias, quando instituídas por lei, ou advindas de acordo ou convenção coletivos.

Neste capítulo, estudaremos sobre o conceito do princípio da imodificabilidade, também chamado de princípio na inalterabilidade contratual lesiva, para sermos capazes de entender a diferença existente entre a alteração das condições de trabalho e a alteração do contrato de trabalho. Por fim, analisaremos o *jus variandi* nas situações de alteração do contrato de trabalho.

Princípio da imodificabilidade

Também chamado de **princípio da inalterabilidade contratual lesiva**, o princípio da imodificabilidade consiste em afirmar que nos contratos individuais de trabalho só é válida a alteração das condições de trabalho por

consentimento bilateral, desde que não resultem, de forma direta ou indireta, danos ao empregado. Esse princípio procede do princípio geral do Direito Civil denominado **inalterabilidade dos contratos**. No entanto, esse princípio não evita alterações contratuais trabalhistas, tão comuns na prática empresarial.

De acordo com Delgado (2017, p. 1152):

O princípio da inalterabilidade contratual lesiva deve ser tratado como diretriz especial do Direito do Trabalho. Contudo, sua origem é claramente exterior ao ramo trabalhista, inspirado no princípio geral do Direito Civil da inalterabilidade dos contratos. Tanto que normalmente é estudado como exemplo de princípio geral do Direito (ou de seu ramo civilista) aplicável ao segmento *juslaboral*. De fato, um dos mais importantes princípios gerais do Direito que foi importado pelo ramo trabalhista é o da inalterabilidade dos contratos, que se expressa, no estuário civilista originário, pelo conhecido aforismo *pacta sunt servanda* (“os pactos devem ser cumpridos”). Informa tal princípio, em sua matriz civilista, que as convenções firmadas pelas partes não podem ser unilateralmente modificadas no curso do prazo de sua vigência, impondo-se ao cumprimento fiel pelos pactuantes.

O princípio da inalterabilidade contratual lesiva está disciplinado no nosso ordenamento jurídico pelo art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

Art. 468 Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia (BRASIL, 1943, documento on-line).

Conforme consta no artigo, as alterações no contrato de trabalho são admitidas desde que satisfaçam duas condições: a referida alteração deve advir da vontade de ambas as partes e não deve existir consequências prejudiciais à parte hipossuficiente, que, no caso, é o empregado.

Na hipótese de evidência de **acúmulo de função**, normalmente existe o consentimento do obreiro na forma tácita prevista no art. 442 da CLT. Entretanto, mesmo com a alteração consentida há prejuízos econômicos ao empregado, visto que a sua prestação de serviços acarreta um aumento, enquanto a contraprestação salarial mantém-se inalterada.

Segundo Delgado (2017, p. 1.153):

O princípio geral da inalterabilidade dos contratos sofreu forte e complexa adequação ao ingressar no Direito do Trabalho — tanto que passou a se melhor enunciar através de uma diretriz específica, a da inalterabilidade contratual lesiva.

Em primeiro lugar, a noção genérica de inalterabilidade perde-se no ramo justralhista. É que o Direito do Trabalho não contingência — ao contrário, incentiva — as alterações contratuais favoráveis ao empregado; estas tendem a ser naturalmente permitidas (art. 468, CLT).

Em segundo lugar, a noção de inalterabilidade torna-se sumamente rigorosa caso contraposta a alterações desfavoráveis ao trabalhador — que tendem a ser vedadas pela normatividade justralhista (arts. 444 e 468, CLT).

Em terceiro lugar, a atenuação civilista da fórmula *rebus sic stantibus* (atenuação muito importante no Direito Civil) tende a ser genericamente rejeitada pelo Direito do Trabalho.

Já para Martins (2012, p. 336), o princípio da inalterabilidade é a regra de que o contrato de trabalho não pode ser modificado unilateralmente pelo empregador. Mais que isso, a imodificabilidade se mostra como uma norma de ordem pública que visa restringir a autonomia da vontade dos contratantes. Para ele, esse é um reflexo da forte intervenção do Estado brasileiro. Ademais, o autor destaca que:

O princípio da imodificabilidade do contrato de trabalho reflete uma forte intervenção do Estado na relação entre empregado e empregador, de modo a que o primeiro, por ser o polo mais fraco dessa relação, não venha a ser prejudicado com imposições feitas pelo segundo e decorrentes de seu poder de direção.

Conforme Nascimento (2009, p. 926):

Por ser um contrato, o de trabalho também é regido por um princípio do direito civil: *pacta sunt servanda*. O contrato faz lei entre as partes. As condições de trabalho configuram-se como obrigações contratuais, como tal só alteráveis bilateralmente por acordo entre as partes e, tendo em vista o sentido protetor do direito do trabalho, ainda assim desde que não resultem prejuízos ao trabalhador, situação esta que não é absoluta, mas é uma regra inicial a ser observada.

Portanto, o referido princípio é capaz de evitar até mesmo as alterações aceitas pelo trabalhador quando forem malélicas a ele, posto que o empregado se apresenta como a parte mais frágil na relação empregatícia. Além disso, é importante anotarmos que o princípio da inalterabilidade contratual lesiva abrange todas as alterações dos contratos que, de forma direta ou indireta, ocasionarem prejuízo às condições de trabalho ou resultarem na eliminação dos direitos do empregado, alterações que extrapolam o limite do *jus variandi*.



Fique atento

Para entender mais sobre o **princípio da inalterabilidade contratual**, recomendamos a leitura do livro *Curso de Direito do Trabalho*, do professor Maurício Goldinho Delgado.

Alteração das condições de trabalho e do contrato de trabalho

As alterações contratuais estão inseridas no Direito do Trabalho sob a forma de alterações qualitativas (condições de trabalho) e quantitativas (contrato de trabalho). Nesse sentido, são **alterações qualitativas** as que comprometem a qualidade do trabalho em si ou a qualificação profissional do obreiro, atrelada à função do empregado no funcionamento da empresa, sendo que essas cláusulas contratuais são acordadas já no momento da contratação do empregado. As **alterações quantitativas**, por outro lado, estão atreladas a circunstâncias que comprometem o princípio da prestação de serviços, referindo-se à jornada ou ao horário de labor, à forma de produção e ao salário.

A validade dessas mudanças está intimamente relacionada aos efeitos que elas produzirão, visto que, quando favorecem o empregado, são válidas e, quando o prejudicam, são consideradas nulas.

Alterações qualitativas

São alterações qualitativas as alterações no corpo do contrato de trabalho que atingem a natureza das prestações pactuadas, isto é, a estrutura constitutiva dessas prestações. À medida que a prestação central do obreiro é a concretização do trabalho, tais alterações concentram-se na modificação do trabalho contratado, compreendendo o tipo de trabalho, função etc. Como principal alteração qualitativa que se apresenta no Direito Trabalhista, temos a **alteração de função**.

A esse respeito, Delgado (2017, p. 1161) afirma que:

Alteração funcional é a mais importante e recorrente alteração qualitativa apreendida pelo Direito do Trabalho. Seu estudo circunstanciado conduz a análise de sua conceituação e distinções, o exame das regras a ela aplicáveis, além da identificação das diversas situações de alteração funcional propiciadas pelo cotidiano trabalhista.



Fique atento

Importa salientarmos que o exercício de algumas tarefas integrantes de outra função não exprime automaticamente a circunstância de mudança funcional no que diz respeito ao empregado. É preciso que exista uma centralização expressiva do conjunto de tarefas integrantes da enfocada função para que ela se configure.

Ainda segundo Delgado (2017, p. 1164):

As alterações funcionais favoráveis são lícitas, obviamente. Em geral resultam de ato espontâneo do empregador (ou ato bilateral das partes), implicando a observância das pertinentes repercussões no restante do contrato, se for o caso. Contudo, tais alterações podem não ser reconhecidas espontaneamente pelo empregador. Ilustrativamente, cite-se uma alteração para função superior, sem a compatível modificação de salário; cite-se, ainda, um remanejamento para função laborativa que tenha regras específicas sobre intervalos (digitador, por exemplo), sem a compatível observância dessas regras.

As **alterações funcionais desfavoráveis**, por sua vez, evidentemente são, em princípio, ilícitas (art. 468, *caput*, CLT). Desse modo, podem ser questionadas judicialmente. Vale destacarmos que todo tipo de alteração do contrato assegura ao empregado o retorno do obreiro ao cargo efetivo (art. 450 da CLT). Ademais, atentemos ao fato de que é válido o retorno do empregado à sua função de origem após cumprida a substituição interina (art. 450 da CLT).

Quanto ao **cargo de confiança** e o seu retorno efetivo após a ocupação da posição, sabemos que existe uma nítida vantagem remuneratória para o empregado, que é acoplado ao pagamento de gratificação correspondente ao cargo. No entanto, a exoneração desse cargo ou função de confiança, com o retorno ao cargo efetivo, acarreta prejuízo ao interesse econômico do trabalhador, pois o retorno ao cargo anteriormente ocupado é entendido como uma transformação funcional inerente ao *jus variandi extraordinário* (art. 468, parágrafo único, da CLT), não recebendo o empregado qualquer segurança quanto ao exercício permanente desse cargo.

A Lei nº. 13.467/2017, popularmente conhecida como reforma trabalhista, inseriu um novo § 2º ao art. 468 da CLT. Em decorrência dessa inserção, transformou o antigo parágrafo único do referido artigo em § 1º, ainda que sem qualquer mudança específica na sua redação.

Alterações quantitativas

São modificações no escopo do contrato de trabalho que abrangem o total das prestações pactuadas. Como exemplo mais significativos desse tipo de alteração, temos a **alteração da duração do trabalho** (alteração da jornada) e a **alteração de salário**.

As **alterações abrangentes da jornada** consistem na ampliação da duração laborativa obreira para além do padrão fixado por contrato ou regra jurídica. Podem ser lícitas ou ilícitas, conforme correspondam ou não a certo fator autorizante que conste no nosso ordenamento jurídico.

Segundo Delgado (2017, p. 1173):

No tocante ao acordo de prorrogação de jornada, tal modalidade, prevista no art. 59, *caput*, da CLT, diz respeito a extensão do labor sem qualquer causa excepcional justificadora, derivando de mero acordo escrito bilateral ou negociação coletiva: esta falta de um fator justificativo relevante, não se tratando de regime compensatório, tudo tem favorecido o entendimento de que o texto da CLT neste aspecto, não teria sido recepcionado pela Constituição de 1988 (art. 7º, XIII e XVI). Caso admita-se a compatibilidade entre este regime e a Constituição, não poderia haver dúvida de que o título jurídico de tal prorrogação teria de ser apenas aquele próprio à negociação coletiva: é que essa dilação é claramente desfavorável, porque contínua no contrato (2 horas ao dia, sem limites de dias, semanas ou meses); com isso, afetaria até mesmo a saúde do empregado, além de suprimir a vantagem constitucional de 44 horas de labor semanal. Afinal, somente a negociação coletiva poderia, no contexto da teoria do conglobamento, criar certos dispositivos desfavoráveis, em um universo de outros vantajosos para o trabalhador.

No que diz respeito ao regime de **compensação de jornada**, previsto no art. 59, § 2º, da CLT e no art. 7º, XIII, da Constituição Federal, tal modalidade foi incorporada ao chamado banco de horas, correspondente ao parâmetro mensal para regime compensatório. A compensação da jornada refere o regime de trabalho no qual o obreiro prorroga a sua jornada em alguns dias e reduz em outros. Frequentemente, essa compensação tem como escopo a redução ou a supressão do trabalho em dias como, por exemplo, sábados ou dias anteriores situados em feriados.

Ademais, Delgado (2017, p. 1173) salienta que:

No tocante à modalidade de prorrogação para atendimento a necessidade imperiosa derivada de motivo de força maior, está prevista no art. 61, *caput*, e §2º, da CLT. Trata-se de fator de prorrogação excepcional, não ordinário, incomum, que se considera situado dentro do *jus variandi* empresarial.

No que tange a prorrogação para atendimento a necessidade imperiosa vinculada a realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, está prevista também no art. 61, *caput*, e § 2º, CLT. Do mesmo modo que o fator precedente, também esta causa de prorrogação é excepcional, não ordinária, incomum, que se engloba no *jus variandi* empresarial.

No que diz respeito a prorrogação para reposição de paralisações empresariais, prevista na CLT (§3º do art. 61), corresponde às dilações determinadas com vistas à recuperação do tempo perdido em virtude da ocorrência de sustação do trabalho resultante de causas acidentais ou de força maior que tenham impossibilitado a prestação de serviços. Trata-se, pois, de fator também excepcional, que também pode resultar de ato unilateral do empregador.

Quanto às **alterações redutoras da duração do trabalho**, trata-se da diminuição do tempo de labor ou de disponibilidade do empregado para além do padrão fixado por contrato ou norma jurídica. Existem três tipos de reduções:

1. as decorrentes de ato unilateral do empregador;
2. as autorizadas por acordo bilateral;
3. as propiciadas por título negocial coletivo.

As alterações de redução na jornada derivadas de ato único do empregador ou de ambas as partes são válidas apenas se não causam nenhuma redução no salário do empregado. Todavia, o empregador pode diminuir a jornada laboral sem que essa alteração cause qualquer redução no salário primitivo obreiro. Observemos que há uma exceção a essa redução salarial: caso a causa que ensejou a mudança for o atendimento a um interesse específico do empregado e não estiver atrelado ao contrato.

No tangente à **alteração salarial**, Delgado (2017, p. 1183) descreve que:

As alterações contratuais quantitativas também atingem o salário do empregado. Podem elas ser positivas ou negativas, no que tange ao montante salarial recebido pelo obreiro.

As mudanças salariais positivas (ou elevações salariais) são aquelas que incrementam o nível salarial do trabalhador, ao passo que as mudanças salariais negativas (ou reduções salariais) são as que restringem seu nível salarial.

A Constituição Federal inaugura o princípio da irredutibilidade salarial (art. 7º, VI). No entanto, ao mesmo tempo, abre possibilidade para que a negociação coletiva estipule fórmula redutora do próprio salário nominal dos empregados abrangidos pelo instrumento normativo negociado (art. 7º, VI, CF/88: “irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”).

***Jus variandi* em situações de alteração**

Compreendemos por *jus variandi* o poder diretivo do empregador na relação de emprego. Trata-se do resultado do poder diretivo centralizado no empregador no contexto da relação de emprego, configurando-se ao mesmo tempo como concretização desse poder diretivo (art. 2º, *caput*, da CLT, segundo o qual o empregador dirige a prestação de serviços). Delgado (2017, p. 1156) explica que:

O *jus variandi* ordinário concerne à alteração unilateral de aspectos da prestação laborativa não regulados quer por norma jurídica heterônoma ou autônoma, quer pelas cláusulas do respectivo contrato de trabalho. Traduz a dimensão mais comum e diversificada do *jus variandi* empresarial, tendo como campo próprio, específico, exatamente o da prestação de serviços. Essencialmente, é instrumento de modulação da prestação de serviços, atuando em campo e matérias não previamente reguladas pelo contrato ou por norma jurídica. O *jus variandi* extraordinário, por sua vez, concerne à alteração unilateral de cláusulas do contrato de trabalho, provisoriamente ou não, em situações genéricas ou especificamente autorizadas pela ordem jurídica heterônoma ou autônoma trabalhista. Traduz dimensão excepcional e pouco diversificada do *jus variandi* do empregador atingindo de modo permanente ou provisório o contrato de trabalho ajustado. Atua, portanto, em campo e matérias previamente reguladas pelo contrato ou por norma jurídica.

O *jus variandi* não pressupõe uma restrição ao princípio da força obrigatória dos contratos, mas somente uma adequação imperiosa, tendo em vista as obrigações decorrentes de novas realidades econômicas e, ainda, a função social do próprio contrato. Assim, como norma da inalterabilidade do acordado, torna mais maleável o emprego do direito de modificar, sem que com isso anule o conceito de proteção do empregado.

Esse *jus variandi* empresarial traz vantagens que se ajustam às situações e aos critérios da prestação laboral pelo trabalhador. Porém, não deve haver alteração na forma normativa e contratual, assim como de forma extraordinária, podendo alterar cláusulas do próprio contrato.

De acordo com Delgado (2017, p. 1.157):

O exercício do *jus variandi* empresarial, desse modo, despontará válido apenas à medida que se mantiver nas fronteiras do *jus variandi ordinário*, corretamente exercido (isto é, não atingindo cláusulas contratuais e nem desrespeitando normas jurídicas). Também, à medida que, no exercício do *jus variandi extraordinário*, essa prerrogativa empresarial implementar modificações contratuais eventualmente desfavoráveis ao obreiro nos precisos e restritos limites da autorização direta ou indireta contida na ordem jurídica trabalhista.

Para o autor, existem cinco **situações permissivas** do exercício lícito do *jus variandi* pelo empregador (ordinário e extraordinário):

1. Autorização conferida implícita ou explicitamente pela ordem jurídica estatal à implementação pelo empregador de modificações na maneira e nas circunstâncias da prestação laborativa que não estejam inseridas no contrato e não sejam regidas por regras jurídicas. Eis a alteração do chamado *jus variandi* ordinário.
2. Autorização conferida pela ordem jurídica à implementação pelo empregador de modificações em cláusulas contratuais trabalhistas, desde que para elevar as condições de pactuação da força laborativa obreira. São alterações favoráveis.
3. Autorização implícita ou explicitamente pela ordem jurídica estatal à implementação pelo empregador de modificações transitórias em cláusulas do contrato de trabalho para o enfrentamento de necessidades empresariais decorrentes de causas excepcionais ocorridas independentemente da vontade empresarial. É o caso, por exemplo, de alterações unilaterais do contrato ocorridas em emergências.
4. Autorização conferida explícita ou implicitamente pela ordem jurídica à modificação pelo empregador de cláusulas contratuais, de maneira permanente ou transitória, para o enfrentamento de necessidades próprias à dinâmica e à rotina empresarial, como o exercício do *jus variandi* extraordinário. Nesse grupo, estão as alterações lesivas ao trabalhador, mas que são autorizadas por lei. Como exemplo, podemos citar o art. 468, parágrafo único, da CLT, que trata da reversão; o seu art. 461, § 4º, que trata da alteração funcional de trabalhador em razão de deficiência física ou mental; o seu art. 469, § 3º, que aborda a alteração do local de trabalho; o art. 450 do mesmo diploma, que trata da determinação para a ocupação interina por parte do obreiro em cargo de comissão ou substituição provisória de colega.
5. Autorização conferida pela negociação coletiva trabalhista (acordo coletivo ou convenção coletiva) à implementação pelo empregador de modificações em cláusulas contratuais de modo permanente ou transitório. É a hipótese, por exemplo, da redução de salário (art. 7º, VI, da Constituição Federal), da jornada de trabalho e da compensação (art. 7º, XIII) e da jornada em turnos ininterruptos de revezamento (art. 7º, XIV).

São essas, portanto, as situações permitidas no exercício legal do *jus variandi* por parte do empregador.

Fique atento!

Para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus algumas medidas legais surgiram que afetam as relações de trabalho e demandam acompanhamento específico.

A **MEDIDA PROVISÓRIA N.º 927/2020** flexibilizou alterações nas relações de trabalho com aditivos contratuais que viabilizaram de imediato: o teletrabalho; a antecipação de férias individuais; a concessão de férias coletivas; os usos de feriados; o banco de horas; exigências de segurança e do diferimento do FGTS.

LEI Nº 14.020, DE 6 DE JULHO DE 2020: Instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda;

DECRETO Nº 10.470, DE 24 DE AGOSTO DE 2020: prorrogou os prazos para celebrar os acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária de contrato de trabalho e para efetuar o pagamento dos benefícios emergenciais.



Referências

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 16 jul. 2018.

DELGADO, M. G. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2017.

MARTINS, S. P. *Direito do Trabalho*. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

NASCIMENTO, A. M. *Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

Higiene e segurança no trabalho

Algumas pesquisas têm apontado que passamos a maior parte da vida dentro das organizações de trabalho. Sabemos que viver neste ambiente aumenta a probabilidade de desenvolver algum tipo de doença ocupacional ou, conforme a situação, sofrer algum incidente que atinja nossa integridade física.

Você vai compreender, a partir da leitura deste texto, que o ambiente organizacional apresenta circunstâncias físicas/materiais, psicológicas e sociais. Ou seja, inserido neste ambiente, o indivíduo está suscetível a fatores que prejudicam sua integridade física e bem-estar, além de sua saúde mental e intelectual.

Este é o contexto no qual você encontra o principal aspecto responsável por proporcionar situações de bem-estar físico e mental e, também, situações de vitalidade e segurança dos colaboradores. A essas condições dá-se o nome de higiene do trabalho.

A higiene do trabalho, para sua eficiência e eficácia organizacional, depende de programas relacionados com o ambiente onde os colaboradores estão inseridos na organização. Confira agora alguns exemplos de programas:

- **Ambiente estrutural** – Oferecer iluminação adequada e ventilação constante para evitar odores e favorecer a circulação do ar; temperatura ambiente aceitável ao corpo humano, protetores auriculares para amenizar poluições sonoras e ruídos excessivos e proporcionar ambientes confortáveis e agradáveis.
- **Ambiente psicológico** – Promover relacionamentos agradáveis entre as pessoas, tornar as atividades agradáveis e motivadoras, oferecer gestão democrática e participativa, amenizar os fatores geradores de estresse e envolver as pessoas e suas emoções.
- **Ambiente ergonômico** – Oferecer equipamentos e instrumentos apropriados aos colaboradores, mesas e acomodações de acordo com a estatura das pessoas, favorecer a redução do esforço físico através de equipamentos adequados.
- **Ambiente saudável (saúde ocupacional)** – Promover um ambiente agradável para as relações entre as pessoas, oferecer benefícios assistenciais médicos e hospitalares, conceder programas de QVT com o intuito de reduzir possíveis doenças ocupacionais e acidentes.

Tópicos relevantes em relação à segurança no trabalho

Antes de você estudar sobre as áreas que envolvem a segurança do trabalho, precisa conhecer dois termos muito usados na esfera profissional de diversas organizações e que estão amparados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Esses dois termos são a **periculosidade** e a **insalubridade**.

A periculosidade abrange aspectos laborais que podem causar lesões e até mesmo a morte do trabalhador (como explosivos, substâncias radioativas, etc.). Essa característica de trabalho confere um acréscimo de 30% sobre o salário do colaborador. A insalubridade é provocada por funções que podem causar prejuízos à saúde do colaborador (como substâncias químicas, poeiras tóxicas, etc.) e o adicional varia de acordo com o grau de insalubridade da função laboral de cada funcionário. O adicional pode ser de 10% (grau mínimo), 20% (grau médio) ou 40% (grau máximo). O percentual será aplicado sobre o salário-base do trabalhador.

A segurança no trabalho tem como foco a precaução de acidentes que possam ocorrer nas dependências da organização e até mesmo fora dela. Ou seja, é uma estratégia praticada pelas empresas para evitar e antecipar-se, de alguma forma, aos riscos inerentes às suas atividades empresariais. Um programa adequado de segurança no trabalho requer alguns estágios, a saber:

- utilização de *softwares* de indicadores de acidentes;
- elaboração de relatórios de prevenções;
- elaboração de normas e regras para a segurança ocupacional;
- bonificações aos gestores que administrarem com eficácia as prevenções de acidentes.

A gestão da segurança do trabalho percorre três áreas: a **prevenção de acidentes**, **prevenção de incêndios** e **prevenção de furtos**. Neste texto, você vai estudar apenas a prevenção de acidentes.

Há dois tipos de acidentes de trabalho:

- Acidente sem afastamento: o colaborador continua trabalhando depois do incidente e este não é relatado como acidente no trabalho.
- Acidente com afastamento: o colaborador precisa se afastar do trabalho depois do incidente que vivenciou. Neste caso, o fato deve ser relatado e informado.



Saiba mais

Cada organização tem a sua forma de gestão sobre os acidentes do trabalho. Algumas pesquisas apontam que controlar as causas dos acidentes por meio da prevenção é a melhor forma de amenizar problemas e até mesmo processos judiciais futuros. Algumas empresas buscam, inclusive, estudar os traços de personalidade das pessoas que estão mais propensas aos acidentes. O uso de relatórios de controle dos custos de acidentes também é mencionado como um processo importante na gestão.



Link

Para compreender melhor a definição e os aspectos que envolvem os acidentes de trabalho, acesse o link: TRABALHO SEGURO. *O que é acidente de trabalho*. [200-?]. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/o-que-e-acidente-de-trabalho>>. Acesso em: 08 dez. 2016.

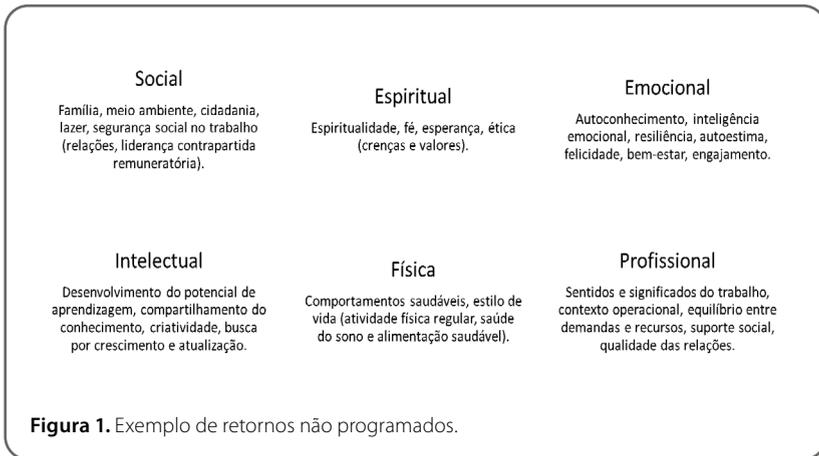
Saúde ocupacional e as principais doenças relacionadas com o ambiente de trabalho

O desgaste emocional que um colaborador enfrenta, seja no ambiente social ou no profissional, torna-o vulnerável às doenças ocupacionais. Um dos principais problemas que figuram hoje nas empresas é o estresse no trabalho, considerado por muitos pesquisadores como a **doença do século**.

Como você sabe, a dor é um sinal de que algo no corpo humano não está bem. Em uma empresa, sinais evidentes de que algo não está bem são conflitos internos, falta de motivação, absenteísmo, rotatividade e consequente queda na produtividade. Da mesma forma que o corpo humano necessita da investigação do problema e de um tratamento, as empresas também precisam investigar a origem dos seus problemas e buscar meios para solucioná-los. Uma empresa que não cuida da saúde física e mental da sua equipe é uma empresa doente.

Saúde ocupacional

Para você entender melhor a saúde ocupacional, deve compreender o mecanismo da saúde para um ser humano de um modo geral. Os pesquisadores Silva e Marchi (1997) definiram saúde como “o resultado do gerenciamento adequado das áreas física, emocional, social, profissional, intelectual e espiritual” de um indivíduo. Os autores mencionam ainda que o ponto ideal da saúde de uma pessoa somente será atingido mediante o equilíbrio constante dessas dimensões. A Figura 1 proporciona a você uma melhor compreensão sobre o conceito de saúde.



Como visto, nossa saúde está em constante desequilíbrio! Qualquer dimensão que sofrer alguma decepção provocará uma reação em cadeia nas demais.

Principais doenças ocupacionais

Muitas empresas enfrentam problemas ligados ao temperamento emocional dos indivíduos em todos os ambientes organizacionais, principalmente no nível estratégico. Problemas como estresse, depressão, mau relacionamento com o grupo, irritação, cansaço e síndrome de *burnout* são comuns neste universo.



Saiba mais

A síndrome de *burnout* é uma espécie de esgotamento físico e mental, um distúrbio psíquico que afeta indivíduos profissionalmente ativos. O esforço constante objetivando a excelência no trabalho, as comparações com colegas e a busca pelo alto desempenho são fatores determinantes para o aparecimento da síndrome de *burnout*. Cabe à empresa identificar essas características no colaborador e trabalhá-las para que sejam positivas para o indivíduo e a organização.

O trabalho é parte fundamental, vital na construção do ser humano. O exercício de alguma profissão é essencial na colocação de um indivíduo na sociedade em que está inserido. Perceba, no entanto, que ao mesmo tempo em que o trabalho é vital na vida, ele também é o grande responsável pelo desgaste mental e físico que o homem desenvolve com o passar do tempo.

As circunstâncias que envolvem o trabalho estão divididas em **ambiente físico** (temperatura, pressão do ar, etc.), **ambiente químico** (vapor, poeira, gás, etc.), **ambiente biológico** (vírus, bactérias, fungos, etc.) e **momentos de segurança e higiene**. Veja, a seguir, as principais doenças ocupacionais que afetam os seres humanos em algum momento da vida laboral.

- Estresse no trabalho – É considerado por muitos pesquisadores da área da saúde como a doença do século. O estresse promove uma sensação de desconforto mental e físico quando o indivíduo é colocado em alguma situação que exija esforço adicional em relação ao seu estado normal de vida. Ou seja, o estresse ocorre exatamente no momento que o organismo luta internamente para voltar ao nosso estado de equilíbrio. Pode ser dividido em *eustress* e *distress*. O *eustress* é um “estresse bom”, que impulsiona o trabalhador para atingir objetivos através do esforço. Já o *distress* é uma angústia, fazendo com que o indivíduo não perceba mais a alegria em trabalhar ou em ter desafios na vida profissional.
- Síndrome de *burnout* – É considerada uma doença cujo ponto de partida é o estresse no trabalho. É uma depressão promovida pela vida laboral do indivíduo. Geralmente, ocorre em profissões que lidam diretamente com a morte, como médicos, bombeiros e policiais.
- Doenças por repetição – Ocorrem quando o trabalhador desenvolve atividades com repetições exageradas sem intervalos adequados de tempo. Podemos citar como exemplo a lesão por esforço repetitivo (LERS) e os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT).

- Doenças respiratórias – São relacionadas com o ambiente biológico. Exemplos: asma ocupacional, antracnose, berrinço e siderose.
- Doenças de pele – São promovidas pelo excesso de exposição aos raios solares, além de outros fatores. Exemplos: dermatose ocupacional e câncer de pele.
- Doenças auditivas – São doenças promovidas pelo ambiente físico. Exemplo: surdez.
- Doenças de visão – Estão relacionadas com o ambiente físico, ou podem ser hereditárias. Exemplos: catarata e desgaste da visão.
- Doenças psicossociais – São síndromes de cunho psicológico (salvo o estresse e a síndrome de *burnout*). Exemplos: depressão; ansiedade e síndrome do pânico, entre outras.

No contexto atual, o avanço das novas tecnologias, a disputa constante pela vantagem competitiva entre as organizações e a busca exaustiva pela produtividade com custos reduzidos são pontos cruciais para a sobrevivência das empresas. Porém, são também fatores que provocam uma sobrecarga cada vez maior na vida dos trabalhadores. Assim, muitas vezes é inevitável o corpo humano ficar suscetível a doenças ocupacionais.

Algumas estratégias têm sido empregadas pelas organizações para melhorar a qualidade de vida de seus colaboradores, mas você estudará sobre esse tema em outro capítulo.



Saiba mais

As profissões mais estressantes no ano de 2016 foram: trabalho (carreira), militar, bombeiro, piloto de avião, policial, coordenador de eventos, executivo de relações públicas, executivo corporativo, apresentador de TV/rádio e repórter de jornal.

Fonte: Patil (2016).

Principais particularidades de um programa de qualidade de vida no trabalho (QVT)

Com a leitura realizada até aqui, você compreendeu que uma empresa é formada por pessoas que, interligadas, formam uma sociedade organizacional. Nela,

cada indivíduo deve desempenhar suas funções, conforme suas habilidades profissionais. Para a maior eficiência no desempenho dessas habilidades, cada pessoa deve estar em perfeita harmonia com seu ambiente de trabalho, ou seja, a qualidade da vida laboral de um indivíduo contribuirá positivamente para sua saúde e para a produtividade da empresa.

A **qualidade de vida no trabalho (QVT)** pode ser entendida como o conjunto de medidas que uma empresa adota, com o intuito de implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho. Para a melhoria na QVT, a organização deve considerar alguns fatores, como riscos físicos, químicos e biológicos, além da carga de trabalho física-mental, cognitiva e psíquica. Tais fatores podem influenciar de forma direta ou indireta na saúde do trabalhador e, por consequência, na produtividade da organização como um todo.

A ideia central da QVT é identificar os pontos **favoráveis e desfavoráveis** de um ambiente de trabalho para as pessoas. Esses pontos são caracterizados pela cultura da empresa, pelo perfil individual de cada indivíduo que forma o ambiente organizacional social e pelos fatores internos e externos que compõem a organização. O homem tenta direcionar seus objetivos de forma a colaborar nos sistemas produtivos no ambiente empresarial, mas busca atingir também seus próprios objetivos de vida.



Fique atento

Um dos objetivos da QVT é servir tanto as aspirações mais altas dos trabalhadores quanto suas necessidades mais básicas. Ela procura aproveitar as habilidades mais refinadas dos trabalhadores, proporcionando um ambiente que lhes dê coragem para desenvolver suas capacidades.

A análise de todas essas considerações deve levar você a refletir a respeito dos muitos fatores que influenciam, positiva ou negativamente, o desempenho produtivo da organização. Tais fatores precisam ser muito bem analisados e avaliados. Assim, é possível a implementação de práticas que valorizem a dualidade homem-organização como elemento determinante da expansão da empresa como um todo.

Algumas pesquisas apontam que as empresas que direcionam ações para melhorar a QVT de seus colaboradores conseguem uma grande evolução da sua produtividade. Em resumo, a qualidade de vida dos trabalhadores deve apresentar os seguintes componentes:

- entusiasmo com o trabalho efetuado;
- perspectiva de um futuro na empresa;
- condecoração pelos resultados obtidos;
- percepção do salário;
- benefícios recebidos;
- convívio humano dentro do grupo organizacional;
- clima psicossocial e físico de trabalho;
- autonomia para tomar decisões e atuar;
- sensação de pertencimento e participação.

Programas de bem-estar

Algumas organizações, a fim de evitar problemas futuros com a saúde de seus colaboradores, adotam **programas de bem-estar** para melhorar o modo de vida das pessoas. Um bom programa de bem-estar apresenta, em geral, três ingredientes:

- Auxílio ao colaborador na identificação de riscos possíveis que afetam a saúde;
- Promoção da educação dos colaboradores com relação aos riscos de saúde, como controle da pressão sanguínea, atenção com alimentação inadequada e estresse, entre outros cuidados;
- Incentivo ao encorajamento do colaborador a alterar seu estilo de vida com atividades físicas, alimentação adequada, entre outros hábitos mais saudáveis.

Você percebeu como as organizações precisam direcionar esforços contínuos com programas para melhorar a qualidade de vida de seus colaboradores? Promover a saúde e o bem-estar dos indivíduos que compõem a sociedade organizacional é um meio de proporcionar aumento significativo da produtividade da empresa e melhorar o clima organizacional como um todo.



Link

Veja dicas sobre como melhorar a QVT acessando este link: MARQUES, J. R. QVT: qualidade de vida no trabalho. 10 maio 2015. Disponível em: <<http://www.ibccoaching.com.br/portal/rh-gestao-pessoas/qualidade-de-vida-no-trabalho-dicas-e-conceitos/#>>. Acesso em: 08 dez. 2016.



Referências

ARANTES, M. de A. C.; VIEIRA, M. J. F. *Estresse: clínica psicanalítica*. 2. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

CARLOTTO, M. S. *Síndrome de Burnout: um tipo de estresse ocupacional*. Canoas, RS: Ulbra, 2001.

CHIAVENATO, I. *Administração: teoria, processo e prática*. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

CHIAVENATO, I. *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

DAVIS, K.; NEWSTROM, J. W. *Comportamento humano no trabalho: uma abordagem psicológica*. São Paulo: Pioneira Thomson Learnig, 2002.

DU PONT. *Principais doenças ocupacionais*. 2016. Disponível em: <<http://falandodeprotecao.com.br/principais-doencas-ocupacionais>>. Acesso em: 24 nov. 2016.

IVANCEVICH, J. M. *Gestão de recursos humanos*. 10. ed. Porto Alegre: AMGH, 2011.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. *Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

MUCHINSKY, P. M. *Psicologia organizacional*. São Paulo: Pioneira Thompson Learning, 2004.

PATI, C. As 10 profissões mais estressantes para 2016. *Exame*, São Paulo, 12 jan. 2016. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/carreira/as-10-profissoes-mais-estressantes-para-2016/>>. Acesso em: 24 nov. 2016.

SIGNORINI, M. *Qualidade de vida no trabalho: e as dimensões da satisfação, do saber e do sagrado no trabalho significativo*. Rio de Janeiro: Taba Cultural, 2000.

SILVA, M. A. D.; MARCHI, R. *Saúde e qualidade de vida no trabalho*. São Paulo: Best Seller, 1997.

TELES, A. X. *Psicologia organizacional: a psicologia na empresa e na vida em sociedade*. São Paulo: Atlas, 1994.

Leituras recomendadas

BISPO, P. *Saúde no trabalho: prevenir é melhor do que lamentar*. 03 jun. 2013. Disponível em: <http://www.rh.com.br/Portal/Qualidade_de_Vida/Entrevista/8593/saude-no-trabalho-prevenir-e-melhor-do-que-lamentar.html>. Acesso em: 25 nov. 2016.

MARGIS, R. et al. Relação entre estressores, estresse e ansiedade. *Revista Psiquiatria RS*, Porto Alegre, v. 25, supl. 1, p. 65-74, abr. 2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rprs/v25s1/a08v25s1>>. Acesso em: 25 nov. 2016.

Impactos econômicos, legais e sociais da Quarta Revolução Industrial

Objetivos de aprendizagem

Ao final deste texto, você deve apresentar os seguintes aprendizados:

- Examinar o impacto econômico da Quarta Revolução Industrial.
- Analisar as mudanças nas relações sociais com as novas tecnologias.
- Relacionar as expectativas dos consumidores com produtos inteligentes, inovação colaborativa e novos modelos operacionais.

Introdução

A Quarta Revolução Industrial já é uma realidade que engloba automação e tecnologia da informação, além das principais inovações tecnológicas desses campos. Internet das Coisas, *Big Data*, computação nas nuvens, *drones*, aprendizado de máquina, inteligência artificial, realidade aumentada e tantas outras tecnologias permeiam essa indústria, que ainda está em transição, mas que estabelece um movimento sem volta, impactando nas econômicas globais e alterando sobremaneira a forma de produzir e consumir bens e serviços.

No mundo competitivo, cada vez mais em busca de novas tecnologias, a indústria cresce a uma velocidade sem precedentes. Diferentemente de todas as revoluções passadas, essas novas tecnologias estão cada vez mais ágeis, flexíveis e estão mudando não somente as indústrias, mas também a sociedade, a política, o setor público e a economia.

Neste capítulo, você vai poder acompanhar os impactos econômicos, sociais e do mundo do trabalho que a Quarta Revolução Industrial provoca, entendendo as novas exigências dos consumidores diante desse cenário.

O impacto econômico da Quarta Revolução Industrial

A Quarta Revolução Industrial ou Indústria 4.0 é a fase em que as indústrias de máquinas e equipamentos, baseadas em sistemas ciber-físicos, começam a tomar decisões de quando ligar, desligar ou de quando acelerar ou reduzir a produção no ambiente da manufatura — os norte-americanos preferem o termo **manufatura avançada** (BRITO, 2017).

A Indústria 4.0 procura descrever a combinação de diversas tendências tecnológicas (inteligência artificial, sensores sofisticados e Internet das Coisas) que unem o mundo virtual e o mundo físico, transformando totalmente o modo como é conhecido o setor da indústria atualmente (MARTINS, 2016).

Em todas as áreas de influência da Quarta Revolução Industrial, espera-se que um dos maiores impactos se estabeleça a partir de uma única força: o empoderamento, isto é, como os governos se relacionam com os seus cidadãos, como as empresas se relacionam com seus empregados, acionistas e clientes, ou como as superpotências se relacionam com os países menores. A ruptura que a Quarta Revolução Industrial causará aos atuais modelos políticos, econômicos e sociais exigirá que os atores capacitados reconheçam que eles são parte de um sistema de poderes distribuídos que requer formas mais colaborativas de interação para que possa prosperar (SCHAWB, 2016).

Essa revolução reflete, ainda, um impacto monumental na economia global, uma vez que PIB, investimento, consumo, emprego, comércio e inflação são afetados por essas mudanças. Diante dessas premissas, duas dimensões apresentam-se como mais cruciais: o **crescimento** e o **emprego**.

Em relação ao crescimento, verifica-se que a modernização dos processos industriais traz uma grande redução nos custos de produção, o que pode levar a menos profissionais com função operacional e mais com incumbências estratégicas. Logo, a capacitação de pessoal também precisará ser adaptada.

Com o possível aumento de fábricas cada vez mais automatizadas, novas demandas tendem a surgir, enquanto outras podem deixar de existir. Atualmente, em alguns segmentos, trabalhos manuais e mão de obra humana já estão sendo substituídos por mão de obra automatizada (máquinas), e a tendência é que essa substituição seja cada vez maior. Porém, demandas em pesquisas e desenvolvimento tendem a crescer, gerando oportunidades para profissionais capacitados, com habilidades para compreender e trabalhar com a variedade de tecnologias que compõem uma fábrica inteligente (REIS, 2017, documento on-line).

Nessa lógica, a produção passa a ser muito mais flexível, dando velocidade ao atendimento de clientes. A Indústria 4.0 marca a descentralização do controle dos processos produtivos e a multiplicação de dispositivos inteligentes interconectados ao longo de toda a cadeia de produção e logística.

Uma cadeia de valor mais flexível permite que os produtores deem respostas mais diretas e rápidas às necessidades dos consumidores. A oferta de produtos atualmente é mais vasta do que há uma década e cada vez mais se assiste à utilização de *softwares* enquanto um serviço. Ao mesmo tempo, tem-se assistido à redução do custo de produção, permitindo que os produtores façam, muitas vezes, produtos totalmente personalizados, com um custo aproximado ao da produção em massa. Com uma procura crescente por produtos feitos sob medida, esses podem significar maiores margens do que os produtos em massa.

Segundo Reis (2017), a Indústria 4.0 afetarà todo o mercado, principalmente no que se refere à criação de novos modelos de negócio, já que as empresas, frente à exigência do mercado, têm buscado adaptar-se, considerando as necessidades e preferências dos clientes. Assim, o processo de customização de acordo com os clientes parece ser mais uma tendência no processo de manufatura, e nisso entram as fábricas inteligentes, que produzirão essa personalização dos produtos.

Portanto, para que se mantenham competitivas, as empresas, os negócios e seus países não poderão evitar a inovação, investindo em estratégias que se baseiam na oferta de produtos e serviços de maneira mais inovadora (SCHAWB, 2016).



Exemplo

A **inteligência artificial** já está presente em nosso cotidiano. Alguns exemplos dessa tecnologia podem ser citados, como o reconhecimento facial, que permite encontrar um rosto em meio a uma multidão, e é uma ferramenta em uso pelas agências de combate ao terrorismo. Outra forma de verificar a inteligência artificial ocorre na detecção de potencial de fraude em diversos campos de negócio. O PayPal, por exemplo, usa a ferramenta para prevenir lavagem de dinheiro em seu sistema de pagamento.

Na área da saúde, também encontramos o uso dessa abordagem. A inteligência artificial é utilizada, por exemplo, para entender os fatores de risco da diabetes, com algoritmos capazes de prever o risco de hospitalização em pacientes com a doença; e na prevenção do câncer de mama, analisando mamografias e detectando a probabilidade de se contrair a doença com um ano de antecedência do surgimento dos primeiros sintomas, segundo estudo do estudo do *Computer Assisted Diagnosis* (CAD).

Fonte: Borini (2017).

Transformações no mundo do trabalho

Quanto ao emprego, apesar do potencial impacto positivo da tecnologia no crescimento econômico, sempre surgem os temores sobre o fim de algumas atividades, o que resultaria em perda de posições de trabalho. Durante os últimos anos, reacendeu-se esse debate, pois os computadores substituíram vários empregos, como caixas e operadores de telefone.

É preciso entender os dois efeitos concorrentes que a tecnologia exerce sobre os empregos destacados por Schawb (2016). Em primeiro lugar, quando as rupturas alimentadas pela tecnologia e a automação substituem o trabalho por capital, há um efeito destrutivo e os trabalhadores ficam desempregados ou realocam suas habilidades em outros lugares. Em segundo lugar, o efeito pode ser capitalizador, já que a demanda por novos bens e serviços aumenta, resultando na criação de novas profissões, empresas e indústrias.

Segundo o relatório do Fórum Econômico Mundial de 2016, sete países são os pioneiros da Quarta Revolução Industrial: Cingapura, Finlândia, Suécia, Noruega, Estados Unidos, Israel e Holanda. Na América do Sul, destaca-se o Chile, que figura na 38ª posição global. O Brasil fica na 72ª posição do ranking, atrás de países como Uruguai, Costa Rica e Colômbia. Países da União Europeia já apostam no modelo industrial 4.0 para ganhar competitividade global. A Alemanha, por exemplo, busca ser um país líder na implementação de fábricas inteligentes. A indústria alemã irá investir, anualmente, € 40 bilhões na infraestrutura da Internet Industrial até o ano de 2020. A Quarta Revolução Industrial também poderá aumentar ainda mais a desigualdade entre os países ricos e pobres. As economias mais prejudicadas serão as que usam mão de obra barata como vantagem competitiva, como acontece nos países em desenvolvimento (como o Brasil e México) (CUNHA, [2018?], documento on-line).

Para Schawb (2016), é possível que a nova revolução tecnológica provoque mais agitações do que as revoluções industriais anteriores devido às características de **velocidade** (tudo está acontecendo muito rapidamente), **amplitude e profundidade** (há muitas mudanças radicais ocorrendo ao mesmo tempo). Especula-se, portanto, que as novas tecnologias mudarão drasticamente a natureza do trabalho em todos os setores e ocupações. O que não se sabe, ainda, é sobre a quantidade de postos de trabalho que serão substituídos pela automação.

Com esse cenário tecnológico, que nos leva a uma Sociedade 4.0, o que, então, é o desemprego tecnológico? Podemos conceituá-lo com base na reflexão de Venturelli (2018):

- substituição de mão de obra por máquinas ou sistemas;
- substituição de operação intelectual conhecida por máquinas ou sistemas;
- dispensa de trabalhadores por novos modelos e padrões que evoluíram ou não existiam.

Schwab (2016), fundador e presidente executivo do Fórum Econômico Mundial, compreende a Quarta Revolução Industrial com dois grandes diferenciais em relação as revoluções anteriores. O primeiro é que as transformações tecnológicas estão em andamento ao mesmo tempo que se discute sua especificidade; já as revoluções anteriores só foram estudadas e analisadas após suas transformações se efetuarem de fato. Além disso, é a fusão de diversas tecnologias que a diferencia das anteriores, isto é, sua interação entre os domínios físicos, digitais e biológicos. Nanotecnologia, sequenciamento genético, novas máquinas, computação quântica e energias renováveis são exemplos desse movimento, tendo como marco inicial a virada do século XXI, com uma onda de novas descobertas, e, como base, o avanço da tecnologia digital.

De acordo com Schwab (2016), diferentes categorias de trabalho, principalmente aquelas que envolvem o trabalho mecânico repetitivo e o trabalho manual de precisão, já estão em processo de automatização, e outras categorias seguirão o mesmo caminho, respondendo ao crescimento exponencial da capacidade de processamento. Curiosamente, no entanto, a Quarta Revolução Industrial parece estar criando menos postos de trabalho nas novas indústrias do que as revoluções anteriores.



Exemplo

Schwab (2016) destaca estudo do *Oxford Martin Programme on Technology* segundo o qual apenas 0,5% da força de trabalho dos EUA está empregada em indústrias que não existiam na virada do século, o que significa uma porcentagem muito menor do que os aproximadamente 8% novos postos de trabalho criados em novas indústrias durante a década de 1980 e os 4,5% de novos postos de trabalho criados durante a década de 1990.

Desde o advento, e da posterior adoção em massa, da internet, as máquinas vêm aprendendo e, agora, sendo aplicadas às indústrias, estão levando a uma substituição do conhecimento humano por sistemas inteligentes e automatizados. Assim, segundo Venturelli (2018), profissões que envolvem tarefas conhecidas, repetitivas, tendem a ser executadas por máquinas, como, por exemplo, motoristas, operadores de caixa, contadores, operadores industriais. Por outro lado, profissões que requeiram criação, abstração, desenvolvimento, que tenham que lidar com situações novas e serviços para pessoas, como engenharias, ciência de dados, computação, matemática, gestão estratégica, tendem a ser as mais crescentes e mudarão o perfil do trabalhador do século XXI.



Link

Acesse o link a seguir e acompanhe as previsões do Fórum Econômico Mundial sobre o futuro do trabalho.

<https://goo.gl/r95YKq>

Veja, na Figura 1, algumas das principais novas tecnologias da Quarta Revolução Industrial.

Tecnologia	O que faz
Inteligência artificial	Permite que os sistemas aprendam sem necessidade de programação. É usada na identificação facial e de voz, em veículos autônomos e na automação de processos e serviços.
Robótica	Produz robôs para automação de atividades a custos decrescentes.
Biotecnologia	Usa organismos vivos na produção de medicamentos, nutrientes químicos, combustíveis e materiais diversos.
Neurotecnologia	Implanta equipamentos eletrônicos nos organismos, com potencial de melhorar o monitoramento de saúde e o tratamento de doenças e de ampliar a capacidade cognitiva.
Blockchain	Registra transações financeiras em um arquivo digital de forma distribuída, imutável, transparente e auditável. Também pode ter outros usos, como monitoramento de cadeias de fornecimento, de registros e de certificações diversas.
Internet das coisas (IoT)	Conecta máquinas, eletrodomésticos, veículos, produtos ou qualquer coisa, inclusive pessoas, à internet. É utilizada em diversos setores, na gestão das cidades e nas residências.
Impressão em três dimensões (3D)	Permite a produção de qualquer coisa, com o uso de qualquer material, em um sistema de pequena escala.

Figura 1. As principais novas tecnologias da Quarta Revolução Industrial.
 Fonte: Magalhães e Vendramin (2018, documento on-line),

As mudanças nas relações sociais com as novas tecnologias

O mundo de amanhã descrito por Schwab (2016) contará com muitas novas posições e profissões, resultado não apenas da Quarta Revolução Industrial, mas também de fatores não tecnológicos, como pressões demográficas, mudanças geopolíticas e novas normas sociais e culturais.

O aumento do armazenamento e o processamento das informações serão fatores de transformação radical da forma a partir da qual a sociedade se organiza em seus diversos aspectos. Nesse sentido, ao mesmo tempo, vemos surgir e/ou reformular-se modelos de negócio, padrões de consumo, formas de se produzir e trabalhar e a descontinuidade de outros processos. No entanto, Schwab (2016) acredita que a tecnologia não é uma força externa, de modo que pode ser controlada, e o conhecimento compartilhado é o caminho para moldar um futuro coletivo que reflita o bem comum.

As transformações da Quarta Revolução Industrial, além disso, também serão responsáveis por moldar novos arranjos sociais e culturais, já que têm o potencial de redução de desigualdades sociais e podem oferecer a possibilidade de inovação, de criação de produtos, serviços e tecnologias numa escala, literalmente, residencial. Assim, qualquer um que tiver acesso a uma impressora 3D, sensores, conexão de internet e boas ideias poderá desenvolver inovações na sala de casa enquanto assiste à TV.

Além disso, as taxas de natalidade estão em queda em diversas partes do globo e, para a Quarta Revolução Industrial, o envelhecimento é um desafio econômico, porque, além da força de trabalho diminuir, o consumo sobre alguns produtos, como casas, móveis carros, também tende a diminuir. Além disso, pode levar à redução da poupança e das taxas de investimento.

Um dos principais imperativos dessa revolução é que ela está não só mudando a forma como as coisas são feitas, mas, também, como as pessoas são e a forma como elas se relacionam. Todas as revoluções industriais anteriores impactaram diretamente na produção — o vapor, a eletricidade, a computação —, na forma de fazer as coisas e, conseqüentemente, em como elas são consumidas (coisas aqui no sentido mais amplo: informação, produtos, conhecimento, bens de consumo) (ROCHA, 2017).

O acesso regular à internet e à informação provavelmente deixarão de ser um benefício de países desenvolvidos e passarão a ser um direito básico, como a água limpa, já que tecnologias sem fio (para onde caminham as inovações) requerem menor infraestrutura e, por isso, têm um potencial de rápida dispersão.

Presume-se que, em boa parte do mundo, qualquer pessoa, em qualquer lugar, será capaz de acessar informações e interagir com as demais pessoas em negócios e relacionamentos.

Com a Quarta Revolução Industrial, há uma ruptura de processo em um ritmo tão veloz que as pessoas, literalmente, não têm conseguido acompanhar. A biotecnologia, a nanotecnologia e a inteligência artificial alteram temas fundamentais da sociedade capitalista, estruturada com base no acúmulo de coisas e capital. A seguir, veja os principais temas impactados pela revolução atual.

A educação e forma de aprender

O modelo escolar atual foi desenhado para dar conta de um mundo que vivia entre a Primeira e a Segunda Revolução Industrial, quando não se contava com meios baratos para a difusão de conteúdos, e, por isso, institucionalizou-se a tradição das aulas expositivas, nas quais os professores transmitiam o conteúdo a um grande número de estudantes por meio da fala.

A chegada da nova revolução traz também a certeza de que o mundo se tornará cada vez mais obsoleto a cada década, e, portanto, os indivíduos deverão desenvolver a capacidade autodidata durante a vida escolar, de forma a serem capazes de continuar aprendendo ao longo da vida sem a dependência extrema de retornar para a sala de aula. Nesse sentido, as escolas deverão transformar-se em centros de desenvolvimento de competências, abandonando definitivamente a postura de espaços de replicação de conhecimentos. [...] Num mundo onde a internet se tornará cada vez mais acessível, móvel e presente em praticamente todos os objetos e instâncias da vida humana, produzir e acessar conteúdos em grande volume será uma prática muito mais natural para as novas gerações (ALMEIDA, 2018, documento on-line).

As relações sociais: a forma de relacionamento das pessoas

Um novo tema precisa ser adicionado ao impacto da atual revolução, a empatia, isto é, como se relacionar com aqueles que não fazem parte das relações sociais diretas, mas que estão conectados no sistema global em que se vive (ROCHA, 2017).

Além disso, segundo Magalhães e Vendramin (2018), ao passo que as máquinas forem adquirindo a capacidade de tomar decisões autônomas, como quem contratar para uma vaga de emprego e como definir determinado tratamento médico, surgiram questões éticas totalmente novas, que levaram a

reflexões profundas, como, por exemplo, de que modo julgar decisões tomadas por máquinas quando elas provocam danos às pessoas?

Nesse sentido, as autoras destacam o Facebook e o Google, cujos algoritmos estão criando novos padrões de comportamento e de relacionamentos. Outro caso é o da Cambridge Analytica, que, com psicométrica avançada, consegue identificar perfis psicológicos e prever decisões e comportamentos com alto grau de precisão. “O emprego dessa tecnologia para fins comerciais e políticos levanta problemas éticos que não estão sendo discutidos pela sociedade e cuja regulação e direito ainda estão em fases muito iniciais” (MAGALHÃES; VENDRAMIN, 2018, documento on-line).

A forma de trabalho: emprego, tipos de tarefas executadas, força produtiva e potencial criativo

Magalhães e Vendramin (2018) apontam que, em função da automação e da inteligência artificial, entre 35 a 47% dos empregos estão em risco em países como Estados Unidos, Japão, Reino Unido e Alemanha. A substituição dessas ocupações se dá, especialmente, em atividades intensivas em mão de obra nas indústrias de eletrônicos, confecções e construção civil, além de trabalhos qualificados no setor de serviços. Segundo as autoras, “O uso de inteligência artificial em instituições financeiras, escritórios de advocacia, corretoras de imóveis, agências de viagem, empresas de contabilidade, de telecomunicações e de mídia e até mesmo nos serviços públicos deverá eliminar os empregos de grande parte da classe média” (MAGALHÃES; VENDRAMIN, 2018, documento on-line).



Link

Accesse o link a seguir e assista ao vídeo do professor de Sociologia do Trabalho da UNICAMP Ricardo Antunes, que fala sobre a Quarta Revolução Industrial.

<https://goo.gl/GiZQ5e>

As relações com o meio ambiente

A Quarta Revolução Industrial e suas novas tecnologias também podem ter efeitos no meio ambiente, levando a uma produção industrial mais eficiente, que reduza o uso de recursos naturais, a geração de resíduos e o consumo de

energia. De acordo com Magalhães e Vendramin (2018), inteligência artificial, robótica e *blockchain* também vêm sendo utilizados para monitorar fauna e flora, poluição, certificação de origem e controle de cadeias de fornecimento. As autoras dão o exemplo do Walmart, que monitora a cadeia de carne de porco produzida na China com *blockchain*; da Everledger, empresa especializada em redução de fraudes que certifica diamantes com *smart contracts* e *machine vision*, entre outros.

No entanto, também destacam que “[...] as novas tecnologias, ao reduzirem os custos de produção e distribuição, podem induzir a um grande aumento de consumo, gerando impactos ambientais negativos. Segundo o Global E-waste Monitor, o lixo eletrônico cresceu 8% entre 2014 e 2016, e a previsão é de que aumente 17% até 2021” (MAGALHÃES; VENDRAMIN, 2018, documento on-line).



Saiba mais

De acordo com um estudo da Accenture, países que adotam tecnologia de ponta podem incrementar 0,9 pontos percentuais em seu PIB até o ano de 2035. Veja, no link a seguir, uma reportagem sobre o tema.

<https://goo.gl/kGiLFm>

Expectativas dos consumidores na Quarta Revolução Industrial

Diante da Quarta Revolução Industrial, Hoe (2018) destaca que as mudanças mais profundas estão ocorrendo nas pessoas, não em máquinas ou ferramentas, e, dessa forma, paradigmas sociais, culturais e de consumo estão em rápida transformação. Nesse sentido, o consumidor é o maior beneficiário dessa revolução, experimentando produtos e serviços com menor custo, com base na capacidade da inteligência artificial e no aprendizado automático.

Assim, as organizações têm o desafio de entender as mudanças, adaptar marcas e produtos e responder com velocidade nessa que é a verdadeira Era do Cliente.

A internet e as plataformas móveis trouxeram mais agilidade e assertividade às pessoas, contribuindo para a transformação digital das empresas. Mais do que adquirir um produto, as pessoas buscam vivenciar experiências personalizadas com as marcas e esperam ser tratadas de forma especial e não

apenas como um número na régua de conversão de vendas. O emprego das novas tecnologias no cotidiano do cidadão comum trouxe informação e gerou empoderamento ao consumidor (HOE, 2018, documento on-line).

É consenso entre os pesquisadores que inúmeros aparatos móveis, como celulares (e suas profusas aplicações), aliados a *upgrades* tecnológicos, como inteligência artificial ou computação quântica, oferecerão melhorias na qualidade de vida das pessoas conectadas.

As empresas ainda estão tentando entender o que está se passando na área tecnológica e o que afetará seus negócios, haja vista a quantidade de produtos e soluções que estão sendo colocadas no mercado. Todos serão atingidos por essas novas ideias e possibilidades advindas da Quarta Revolução Industrial, e, dessa maneira, inovação e adaptação são as palavras do momento (SOARES, 2019).

Com as mudanças nas formas de relacionamento pessoal, advindas principalmente das redes sociais, as pessoas querem compartilhar mais e demonstrar gostos, cores e experiências. Assim, os clientes exigem cada vez mais atendimento de suas novas necessidades e interferem nas cadeias de valor, obrigando indústria, comércio e serviços a conceberem meios inéditos de atendimento do mercado.

As companhias que estão há muito tempo na área, inclusive líderes de mercado, sentem a pressão da nova concorrência empreendedora e articulada que, por meio de bases digitais de investigação e aperfeiçoamento contínuo, conseguem ser mais ágeis, com maiores benefícios e menores preços aos clientes (SOARES, 2019, documento on-line).

Nesse sentido, segundo Schwab (2016), o consumidor também mudou seu modo de pensar e sua conduta, exigindo, cada vez mais, produtos e serviços com mais qualidade, transparência. Isso, então, leva as indústrias, o comércio e os serviços a ajustarem o modo de desenvolver, vender e repassar suas mercadorias físicas ou virtuais. Segundo Soares (2019), na abordagem de Schwab (2016), principal autor do tema, a Quarta Revolução Industrial tem impacto em quatro pontos significativos:

- cliente em relação ao seu atendimento: ao mesmo tempo, o cliente é mais exigente em relação a qualidade, preço e prazo de entrega e é o centro da economia — as empresas trabalham diuturnamente para seu ótimo atendimento;

- aperfeiçoamento das mercadorias e dos serviços: feito a partir de meios virtuais, que aumentam sua qualidade e produzem produtos mais flexíveis e duradouros;
- colaboração empreendedora entre os *players*: cria sinergia entre seus conhecimentos, experiências e habilidades para melhorar a rapidez e diminuir custos;
- configuração institucional das empresas: o despontamento de plataformas universais leva à adaptação da forma e da dinâmica das empresas, de modo que elas ficam mais horizontais, participativas e com comunicação em rede.

Segundo Soares (2019, documento on-line), **Economia da Internet** significa “[...] uma nova maneira de comprar e vender que usa informação e *networking* com instrumentos de diálogo, troca de dados e operações comerciais”. É a economia baseada em dados, que se transforma digitalmente graças à evolução e à acessibilidade aos novos mecanismos digitais. Seu objetivo é produzir valor a partir da soma de meios internos (recursos humanos, financeiros e materiais) a meios externos (redes e sistemas tecnológicos), atendendo os consumidores de modo personalizado.

Assim, surge a economia “conforme solicitação”, a partir da qual, acessando computadores ou telefones móveis, os clientes podem requisitar bens e serviços, como viagens, mensagens, bens de modo geral. Com isso, novos empregos e serviços são produzidos e os obstáculos entre os envolvidos diminuem, de modo que todo ecossistema individual e profissional é alterado (SOARES, 2019).

A mudança é inevitável e todos estão se adaptando, mesmo os campos mais conservadores, como a medicina, que avançou com sensores a preços acessíveis e a decodificação do grupamento de todos os genes do ser humano (SOARES, 2019).



Link

A Internet das coisas (do inglês *Internet of Things*, IoT) está tornando-se um assunto cada vez mais crescente nas conversas, tanto no local de trabalho quanto fora dele. É um conceito que não só tem o potencial de impactar o modo como vivemos, mas também como trabalhamos. Entenda melhor o que é a Internet das Coisas acessando o vídeo a seguir.

<https://goo.gl/N3C9mV>



Referências

ALMEIDA, T. Como a revolução 4.0 mudará nossas escolas? *Inoveduc*, [s. l.], 24 jan. 2018. Disponível em: <http://inoveduc.com.br/educacao-4-0-mudara-escolas/>. Acesso em: 1 abr. 2019.

BORINI, G. 11 formas como a inteligência artificial já faz parte do cotidiano. *IT Forum 365*, [s. l.], 14 mai. 2017. Disponível em: <https://itforum365.com.br/11-formas-como-a-inteligencia-artificial-ja-faz-parte-do-cotidiano/>. Acesso em: 1 abr. 2019.

BRITO, A. A. F. B. A quarta revolução industrial e as perspectivas para o Brasil. *Revista Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento*, São Paulo, SP, ed. 7, ano 2, v. 2, p. 91-96, out. 2017. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/quarta-revolucao-industrial>. Acesso em: 1 abr. 2019.

CUNHA, C. Tecnologia: o que é a 4ª revolução industrial? *UOL Vestibular*, [2018?]. Disponível em: <https://vestibular.uol.com.br/resumo-das-disciplinas/atualidades/tecnologia-o-que-e-a-4-revolucao-industrial.htm>. Acesso em: 1 abr. 2019.

HOE, D. As mudanças da quarta revolução industrial: a era do consumidor e as oportunidades de uso da tecnologia na experiência de compra. *IBGM Feninjer*, [s. l.], 16 mar. 2018. Disponível em: <https://feninjer.com.br/as-mudancas-da-quarta-revolucao-industrial/>. Acesso em: 1 abr. 2019.

MAGALHÃES, R.; VENDRAMIN, A. Os impactos da quarta revolução industrial. *GV-executivo*, v. 17, n. 1, p. 40-43, jan./fev. 2018. Disponível em: https://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/gv_v17n1_ar3.pdf. Acesso em: 1 abr. 2019.

MARTINS, M. O impacto da indústria 4.0 na manufatura. *Flowtech*, [s. l.], 5 ago. 2016. Disponível em: <http://flowtech.pt/pt/blog/impacto-industria-4-0-manufatura>. Acesso em: 1 abr. 2019.

REIS F. Indústria 4.0, o que é e qual seu impacto? *Izap*, Santa Efigênia, BH, 30 nov. 2017. Disponível em: <https://izap.com.br/posts/industria-4-0-o-que-e-e-qual-seu-impacto>. Acesso em: 1 abr. 2019.

ROCHA, L. O impacto da quarta revolução industrial nos avanços sociais e ambientais. *Agência Envolverde Jornalismo*, São Paulo, SP, 7 jul. 2017. Disponível em: <http://envolverde.cartacapital.com.br/o-impacto-da-4a-revolucao-industrial-nos-avancos-sociais-e-ambientais/>. Acesso em: 1 abr. 2019.

SCHWAB, K. *A quarta revolução industrial*. São Paulo: Edipro, 2016.

SOARES, M. G. A quarta revolução industrial e seus possíveis efeitos no direito, economia e política. *Boletim Jurídico*, Uberaba, MG, 20 mar. 2019. Disponível em: <https://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/artigo/4566/a-quarta-revolucao-industrial-seus-possiveis-efeitos-direito-economia-politica>. Acesso em: 1 abr. 2019.

VENTURELLI, M. O futuro do emprego na indústria 4.0. *Automação Industrial*, [s. l.], 29 mai. 2018. Disponível em: <https://www.automacaoindustrial.info/o-futuro-do-emprego-na-industria-4-0/>. Acesso em: 1 abr. 2019.

Leituras recomendadas

DWECK, C. *Mindset: a nova psicologia do sucesso*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2017.

ISMAIL, S.; VAN GEES, Y.; MALONE, M. S. *Organizações exponenciais: por que elas são 10 vezes melhores, mais rápidas e mais baratas que a sua (e o que fazer a respeito)*. Rio de Janeiro: Alta Books Editora, 2018.

KOTLER, P. *Marketing 4.0*. São Paulo: Leya, 2018.

MICKLETHWAIT, J.; WOOLDRIDGE, A. *A quarta revolução: a corrida global para reinventar o Estado*. São Paulo: Portfolio Penguin, 2015.

O capitalismo global e as alterações nas relações de trabalho

Objetivos de aprendizagem

Ao final deste texto, você deve apresentar os seguintes aprendizados:

- Analisar o processo de capitalismo global e as suas consequências nas relações de trabalho.
- Identificar o processo de precarização nas relações de trabalho sob a aparência do atendimento às necessidades do trabalhador.
- Reconhecer as estratégias defensivas de proteção da classe trabalhadora diante das alterações nas relações de trabalho.

Introdução

Este capítulo busca analisar o processo do capitalismo global e as suas consequências nas relações de trabalho, identificando o processo de precarização das relações de trabalho sob a aparência do atendimento às necessidades do trabalhador. A partir desse estudo, será possível o reconhecimento das estratégias defensivas de proteção da classe trabalhadora diante das alterações nas relações de trabalho.

O capitalismo global e as relações de trabalho

A partir da Segunda Guerra Mundial, na década de 1940, o mundo vivenciou um momento de transição e intensificação do sistema capitalista, modelo que procurou obter uma alta taxa de lucros sobre a exploração da força de trabalho dos operários. Assim, todos os países se dedicaram à corrida pelo desenvolvimento, a fim de se destacarem entre os países mais desenvolvidos. Esse sistema de exploração e acumulação desenvolveu uma força contrária a ele — a mobilização e a organização popular por meio de sindicatos e grupos

de reivindicações. Consequentemente, a **sindicalização** foi reconhecida e teve início um momento de concessão de benefícios aos trabalhadores.

Outro processo histórico importante é o **Estado de Bem-Estar** (*Welfare State*), como ficou conhecido. Ele teve início por meio de políticas sociais na Europa, as quais “[...] refletiram na melhoria do seu padrão de vida, mormente nos países avançados. Nos países centrais, começa-se a construção dos indicadores sociais e, na área social, existe um aumento da assistência pública e programas antipobreza” (SANTAGADA, 2007, p. 114).

É importante destacarmos que, a partir dos anos 1970, o Estado de Bem-Estar sofreu uma crise. A dificuldade em manter os gastos públicos com os interesses econômicos (desenvolvimento) provocou uma minimização do Estado e um rompimento entre os interesses de Estado, que se aliou com empresas, privatizando muitos dos serviços nacionais. Essa é a percepção **neoliberal**, que entende os investimentos em políticas sociais e direitos como gastos públicos. Os grandes donos dos meios de produção não queriam lucrar menos, pois estavam acostumados à superexploração da mão de obra.



Fique atento

O Estado do Bem-Estar também é conhecido por sua denominação em inglês, *Welfare State*. Os termos servem basicamente para designar o Estado assistencial que garante padrões mínimos de educação, saúde, habitação, renda e seguridade social a todos os cidadãos. A Grã-Bretanha foi o país que se destacou na construção do Estado de Bem-Estar com a aprovação, em 1942, de uma série de providências nas áreas da saúde e escolarização. Nas décadas seguintes, outros países seguiriam essa direção.

As origens do Estado do Bem-Estar estão vinculadas à crescente tensão e conflitos sociais gerados pela economia capitalista de caráter liberal, que propugnava a não intervenção do Estado nas atividades produtivas. Essas desigualdades provocavam tensões e conflitos, capazes de ameaçar a estabilidade política. Os direitos sociais surgem, por sua vez, para assegurar que as desigualdades de classe social não comprometam o exercício pleno dos direitos civis e políticos. Assim, o reformismo do Estado do Bem-Estar tornou possível compatibilizar capitalismo e democracia (CANCIAN, 2007).

Na Grã-Bretanha, com a eleição de Margaret Thatcher entre os anos de 1979 e 1990, foi promovida intensamente a privatização de serviços públicos por empresas. A partir de então, outros países seguiram pelo mesmo modelo, como foi o caso do Brasil:

O Estado de Bem-Estar implantado nos países do centro do capitalismo é ameaçado e muitas vezes sofre mudanças com perdas significativas para os trabalhadores, em especial nos setores do emprego e da previdência social. Nas economias dependentes, como é o caso do Brasil e da América Latina, ocorreu “um processo de fragmentação do social aliado ao desmonte do Estado, ambos causados por políticas deliberadas de ajuste cujo caráter neoliberal persiste”, o que acarretou a privatização das políticas sociais, e, por consequência, o aumento da exclusão (SOARES, 2002, p. 15 *apud* SANTAGADA, 2007, p. 116).

Dessa forma, com o avanço do capitalismo, aumentam as disparidades e desigualdades sociais, a questão social aumenta e o Estado diminui a sua intervenção nessas causas, abrindo espaço para organizações internacionais, não governamentais e empresas privadas se responsabilizarem pelas demandas sociais, mas em um viés ideológico de caridade, bem ao próximo e de responsabilidade social.

Salvatore Santagada (2007) aponta quatro **etapas de desenvolvimento dos indicadores sociais** a partir de uma abordagem sócio-histórica:

- Década de 1960 — Trata-se do período fundador dos indicadores sociais.
- Década de 1970 — Há um aumento e mobilização de diversas sociedades empenhadas em estudar os indicadores, como, por exemplo, a Organização das Nações Unidas (ONU), que elabora um estudo para a construção de um sistema de indicadores.
- Década de 1980 — Caracterizada como um período de rejeição aos indicadores sociais, principalmente durante a gestão de Reagan e Bush pai, nos Estados Unidos. Tal desprezo se deu em função ao neoliberalismo implantado no mundo. O autor ressalta que:

Em seu “Relatório do desenvolvimento humano”, o PNUD/ONU afirma que o número de pobres no mundo é da ordem de três bilhões de pessoas e mostra que a concentração de renda aumentou, pois a diferença entre os 20% mais ricos do mundo e 20% mais pobres, que era de 30 para 1 em 1960, passou para 78 para 1 em 1994 (SANTAGADA, 2007, p. 121).

- Década de 1990 até os dias atuais — Período de revitalização dos indicadores. Diversas organizações lançam campanhas de luta e buscas por melhorias de vida.

Caminhando nesse processo histórico, é possível citarmos como exemplo o Fórum Social Mundial de 2002, no qual foi elaborada uma “Agenda mundial das políticas sociais” sob o âmbito dos indicadores para monitorar

a qualidade de vida no mundo, os direitos humanos, as liberdades políticas, a dívida externa dos países pobres e a biodiversidade. Assim, é fundamental mencionarmos a base para essa construção, que é a Constituição Federal do Brasil de 1988. Nela, temos o art. 6º, que expressa sobre os direitos sociais reconhecidos como legítimos:

Art. 6º — São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição (BRASIL, 1988, documento on-line).

Nesse mesmo período, a ONU aprimorou os seus estudos sobre o crescimento e o desenvolvimento humano no mundo. Dentre eles, temos o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) que trabalha com indicadores. Isso é demonstrado nos dois exemplos a seguir:

1. O Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) relacionado com três fatores, longevidade, educação e renda:

O IDH, apresentado pela ONU, é um instrumento que veio para superar as análises economicistas baseadas somente no desempenho econômico; ele dá uma visão abrangente do avanço social da comunidade das nações. Só que devemos tomar alguns cuidados ao analisá-lo de forma separada das condições reais por que passa a maioria da população e das posições dos diversos atores e países na conjuntura internacional e o debate subjacente em sua concepção. [...] É necessário avaliar o estado social da nação nos diferentes países como um todo, que, no contexto dos ajustes econômicos, com base no receituário neoliberal, vem sofrendo os percalços da inserção subalterna na globalização, o que torna os países, como os latino-americanos, reféns da ciranda financeira e do desemprego estrutural (SANTAGADA, 2007, p. 125).

2. Índice da Liberdade Humana (ILH), de 1991:

O ILH classifica os países de acordo com o grau de liberdade dos seus povos, utilizando como critério a Declaração Universal dos Direitos Humanos e outras convenções internacionais. O administrador do PNUD, William Draper, afirmou que “embora a liberdade seja difícil de quantificar ou medir, nenhuma avaliação de desenvolvimento humano pode ser feita sem incluí-la” (ONU divulga, 1991, p. 19 *apud* SANTAGADA, 2007, p. 125).

Desse modo, temos vários indicadores sociais que demonstram as consequências do capitalismo para o trabalhador. Na sociedade como todo, essas

consequências advêm da produção e reprodução de pobreza e decorrente acúmulo de capital. Uma das contradições apontadas no sistema capitalista quanto ao trabalho é o crescimento irregular e desigual entre a economia e a qualidade de vida dos cidadãos. Essa medida está no indicador Produto Interno Bruto (PIB), utilizado como forma de avaliação do crescimento interno do país.

Porém, percebemos que essa informação não indica uma melhoria de qualidade de vida, estando centrada na análise do desenvolvimento das atividades econômicas, o que deixa de lado aspectos essenciais para o desenvolvimento de uma sociedade, como educação, saúde, lazer, trabalho, etc. Além disso, não especifica qual classe social está crescendo com a economia, ou seja, quem de fato, entre ricos ou pobres, desfruta do crescimento econômico do país.



Fique atento

PIB é a soma de todos os serviços e bens produzidos num período (mês, semestre, ano) numa determinada região (país, estado, cidade, continente). O PIB é expresso em valores monetários (no caso do Brasil, em reais). Ele é um importante indicador da atividade econômica de uma região, representando o crescimento econômico. O cálculo do PIB não considera os insumos de produção (matérias-primas, mão de obra, impostos e energia).

Precarização nas relações de trabalho sob a aparência do atendimento às necessidades do trabalhador

É importante mencionarmos que, historicamente, a busca em explicar e discutir sobre a precarização das relações de trabalho e a questão da necessidade das políticas sociais iniciou há pouco tempo no Brasil. Por causa disso, a destruição se fez ainda maior. Entre os anos de 1975 e 1979, o governo brasileiro reconheceu a necessidade de atentar mais para as questões sociais, no que tange à desigualdade socioeconômica.

O objetivo dos indicadores sociais era o de fornecer elementos para a elaboração e o acompanhamento do planejamento social, sendo que a prioridade seria dada aos indicadores destinados a medir as variações nos níveis de bem-estar material, em especial dos grupos que estavam em situação de “pobreza absoluta” (CONSELHO DESENVOLVIMENTO SOCIAL, 1975 *apud* SANTAGADA, 2007, p. 127).

No Brasil, a região pioneira a incluir os indicadores sociais no planejamento das políticas sociais foi o estado do Rio Grande do Sul em 1973 (SANTAGADA, 2007, p. 128). Em 1974, os indicadores foram implantados no planejamento de políticas públicas na região Nordeste, priorizando as questões de qualidade de vida nas suas análises para a formulação de políticas sociais. À vista disso, Estados brasileiros indicavam a preocupação em quantificar e verificar as condições de vida da população trabalhadora.

Esses estudos procuram investigar a qualidade de vida de forma abrangente, pois, como afirma Frigotto, “a qualidade de vida é uma dimensão ligada às necessidades humanas fundamentais”, tanto no “mundo da necessidade imperativa” como no “mundo da liberdade”; ou seja, para o autor, a qualidade de vida significa: “direito à sobrevivência animal, direito à reprodução e à manutenção da saúde, direito a educar-se, direito a ter emprego, como algo inequivocamente necessário, direito ao lazer, direito à fruição do que a humanidade pode nos dar” (SANTAGADA, 2007, p. 130).

Essa garantia de direitos por uma condição de vida digna à sociedade é a principal responsabilidade do governo. A qualidade de vida não está baseada somente na capacidade de consumo, implicando na avaliação de renda (PIB *per capita*) da população brasileira, mas sim em termos universais, como a relação que o homem tem com o trabalho e como é essa condição — condições de trabalho em relação à quantidade de acidentes de trabalho, população trabalhadora industrial e agrícola, jornadas de trabalho, níveis salariais, presença de mão de obra infantil, grau de diferença entre as rendas mais altas e as mais baixas advindas do trabalho assalariado, trabalho informal, etc.

No seu estudo, Lopes (2011, p. 8) trouxe vários fatores que contribuíram ao longo dos anos para intensificar a precarização do trabalho:

As novas gerações entraram na fábrica com a nova lei e se submetiam a uma rotatividade maior no trabalho. O fechamento de fábricas nos anos 1980, 90 e 2000 agravaram a precariedade do trabalho nas fábricas têxteis da região. A intensificação do trabalho nas fábricas sobreviventes aumentou muito a produtividade, com reorganizações da produção, e agravou as novas condições geradoras de doenças profissionais, como as lesões por esforços repetitivos (das epidemias de tuberculose nas fábricas têxteis dos anos 30 a 40 às epidemias de LER nas novas fábricas de hoje).

Nesse sentido, em todos os exemplos citados no estudo estão a falta de fiscalização clara do Estado e das suas instituições legitimadoras e a flexibilização das leis de trabalho que vem ocorrendo. Isso também mostra os

aspectos de desvendamento das formas de dominação e exploração implícitas nas diferentes formas de precarização do trabalho, da sua especificação histórica e etnográfica, trazendo os aspectos de subjetivação da experiência de trabalho, que mostram como o trabalho mudou na sua essência — ou seja, a verdade contraditória da sua exploração objetiva e da sua legitimação como processo de socialização (LOPES, 2011).



Saiba mais

As primeiras medidas do neoliberalismo no Brasil se concretizaram em 1989, solapando as conquistas obtidas pelos trabalhadores na Constituição de 1988, recém-aprovada. Após, o neoliberalismo estabeleceu a liberalização comercial, que estimula e acelera a livre concorrência do mercado internacional e destrói postos de trabalho por meio de demissões maciças de trabalhadores. O neoliberalismo prosseguiu e se aprofundou nos dois governos seguintes, com as contrarreformas do Estado, da Previdência Social, sindical, trabalhista, do ensino superior e no avanço das privatizações das estatais rentáveis (ABRAMIDES, 2017).

Estratégias defensivas de proteção da classe trabalhadora

Os sindicatos nasceram com força para estruturar a luta dos trabalhadores por melhores condições de trabalho. Mas isso foi se alterando ao longo dos anos, conforme destaca Abramides (2017, p. 371):

Analisar o período que vai de 2013 aos primeiros meses de 2016 pressupõe, do ponto de vista da classe, acompanhar a ação defensiva dos trabalhadores a partir de 1989, com a avalanche neoliberal no Brasil nos anos 1990 e a sua evolução até os 15 primeiros anos do século XXI. Se os anos 1980 expressaram uma vigorosa e combativa luta sindical e popular classista, autônoma e independente, com a fundação da Central Única dos Trabalhadores (CUT) em 1983 e do Movimento dos Trabalhadores Sem Terra (MST) em 1984, a perspectiva sindical se altera nos anos posteriores, ocorrendo uma retração das lutas. Nos anos 1990, com as transformações do mundo do trabalho desencadeadas pelo processo de “acumulação flexível”, o sindicalismo se encontrou atado ao imediatismo para a garantia de direitos que estavam sendo destroçados no mundo do trabalho e na esfera do Estado pelo processo de desregulamentação e precarização das relações trabalhistas.

Por isso, é importante mencionarmos que existe uma crise nessa ferramenta de estratégia para defesa dos direitos dos trabalhadores. São visíveis as dificuldades da organização sindical e das formas de luta e representação dos trabalhadores. Percebemos atos violentos, e até heterogeneidade e divisão, implicando em uma pulverização dos sindicatos, que acaba sendo criada, fundamentalmente, pela terceirização do trabalho, o que enfraquece e deixa o trabalhador sem um norte em relação à sua luta por direitos.

Os estudos realizados mundialmente por várias instituições também contribuem como um mecanismo de defesa na luta dos direitos dos trabalhadores quando trazem dados atuais e a possibilidade de discussão dessa realidade. Destacamos a contribuição a seguir:

- a) elevadas taxas de desemprego e de informalidade, que resultam em baixo grau de proteção social e inserção inadequada dos trabalhadores;
- b) expressiva parcela da mão de obra sujeita a baixos níveis de rendimento e produtividade;
- c) alta rotatividade no emprego;
- d) alto grau de desigualdade entre diferentes grupos, refletindo um nível significativo de discriminação, sobretudo em relação às mulheres e à população negra (CEPAL/PNUD/OIT, 2008, p. 17).

Portanto, está atualmente em crise afirmar mecanismos de defesa em busca de direitos dos trabalhadores, pois existe uma fragilidade no entendimento da sociedade quanto à própria ruptura com a garantia dos direitos previstos na Constituição Federal por meio de retrocessos materializados em Emendas Constitucionais. Esse fato também é marcado pelas alterações das leis trabalhistas, sem que tenhamos um estudo mais aprofundado, o que traz o fatalismo dominante e gera a impotência da crítica social. Conforme destaca Druck (2011, p. 54):

É preciso ainda ir mais além, para definir o que são empregos de qualidade, num momento em que essa mercantilização atingiu níveis extremos, encoberta pelo fetichismo do mercado, banalizando os riscos, os acidentes e a saúde dos trabalhadores, conforme indica o crescimento do número de acidentes de trabalho, e desrespeitando normas elementares de segurança do trabalho, conforme é revelado pelas fiscalizações do MTE. Tal quadro é agravado por uma política de monetarização da saúde e dos riscos, que passa a pautar as negociações e julgamentos da Justiça do Trabalho, em contraposição às determinações de políticas de prevenção e proteção, principalmente, o controle do seu exercício.



Saiba mais

Sobre a situação da precariedade no trabalho, Juan Somavia (2009 *apud* DRUCK, 2011, p. 54) diretor geral do OIT, afirma:

[...] além da taxa de desemprego, temos o desafio de melhorar a produtividade e os salários, reduzir a informalidade, melhorar a cobertura da proteção social e enfrentar as desigualdades [...]. Não é só importante gerar mais empregos, mas que esses empregos sejam de qualidade.



Referências

ABRAMIDES, M. B. C. Lutas sociais e desafios da classe trabalhadora: reafirmar o projeto profissional do serviço social brasileiro. *Serviço social e sociedade*, São Paulo, n. 129, p. 366-386, maio/ago. 2017.

CANCIAN, R. Estado do bem-estar social: história e crise do Welfare State. *Uol Educação*, 29 maio 2007. Disponível em: <<https://educacao.uol.com.br/disciplinas/sociologia/estado-do-bem-estar-social-historia-e-crise-do-welfare-state.htm>>. Acesso em: 28 jun. 2018.

CEPAL/PNUD/OIT. *Emprego, desenvolvimento humano e trabalho decente: a experiência brasileira recente*. Brasília: CEPAL/PNUD/OIT, 2008.

DRUCK, G. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios. *Caderno CRH*, Salvador, v. 24, n. spe 1, p. 37-57, 2011.

LOPES, J. S. L. Notas sobre a precarização do trabalho no Brasil. *Estudos do Trabalho*, ano V, n. 8, 2011.

SANTAGADA, S. Indicadores sociais: uma primeira abordagem social e histórica. *Pensamento Plural*, Pelotas, v. 1, p. 113-142, jul./dez. 2007.

Leitura recomendadas

INSTITUTO INTERNACIONAL DE ESTUDIOS LABORALES. *Sumário Ejecutivo: World of Work Report 2008: income inequalities in the age of financial globalization*. Genebra: Instituto Internacional de Estudios Laborales, 2008.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *World of Work Report 2009: the global jobs crisis and beyond*. Genebra: ILO, 2009.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Trabajo decente y juventud*. Lima: OIT, 2007.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Para superar a crise: um pacto mundial para o emprego da OIT*. Lima: Escritório Regional da OIT para a América Latina e o Caribe, 2009.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Perfil do trabalho decente no Brasil*. Brasília: OIT, 2006.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica 2006-2015*. Brasília: OIT, 2006.

Relações trabalhistas

Objetivos de aprendizagem

Ao final deste texto, você deve apresentar os seguintes aprendizados:

- Descrever o que caracterizam as relações trabalhistas e os diversos atores envolvidos nesse processo.
- Identificar ações a serem praticadas pelos gestores para balizarem as relações trabalhistas.
- Analisar os impactos das relações trabalhistas para todos atores envolvidos nos processos.

Introdução

Neste capítulo, você estudará o que estabelece as relações trabalhistas, os envolvidos nesse processo e quais são as consequências a partir das ações tomadas pelos responsáveis.

É importante mencionar que essa área está sob responsabilidade da área de gestão de pessoas de uma empresa, no entanto, ela se baseia nas leis trabalhistas vigentes, assim como na maneira como direciona suas decisões para um melhor relacionamento com os outros atores desse sistema.

Relações trabalhistas e os envolvidos

No final do século XIX, a partir do fim da escravidão, houve um processo global pela consolidação das leis trabalhistas, em razão da necessidade cada vez maior de mão de obra assalariada. No Brasil, a primeira definição trabalhista, nos moldes atuais, foi com a Constituição de 1891, que considerou o trabalho uma prática remunerada e livre. Após esse período, muitos foram os acontecimentos e as modificações nas relações de trabalho, em níveis mundial e nacional. Para iniciarmos nossa análise sobre este tema, você precisa, primeiramente, entender o que são as relações trabalhistas e quem são os envolvidos diretos nesse processo.

As relações trabalhistas estabelecem o cumprimento de uma série de rotinas trabalhistas por parte da empresa, o que geralmente é realizada por uma pessoa específica ou, dependendo do tamanho da organização, pelo departamento pessoal responsável pelo controle e monitoramento desses detalhes. Como exemplo dessas atividades, temos: pagamento de salários, registros de funcionários e pagamento de contribuições sindicais. Todas essas obrigações são monitoradas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que coloca à disposição da sociedade um local para representa-lo na maioria das cidades brasileiras.

A relação que se estabelece entre empregador e empregado é formalizada por meio de um contrato de trabalho, que se trata de um acordo tácito ou expresso, por prazo determinado ou indeterminado. Além da admissão ou rescisão do contrato de trabalho, a empresa realiza outros tipos de atividades que estabelecem a sua relação com seus funcionários, como programa de aposentadoria, programa de estágios, políticas de proteção ao trabalhador contra assédios, controle da jornada de trabalho, política de remuneração (salário somado aos benefícios), controle das férias, etc.

Sabemos que cada empresa possui suas determinadas regras e atividades, no entanto, elas estão inseridas em determinado cenário econômico e trabalhista e, por isso, devem seguir um conjunto de leis que, no Brasil é a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). A CLT constitui o principal instrumento de regulamentação das leis trabalhistas e proteção dos trabalhadores no Brasil. Já sofreu algumas alterações desde a sua criação, o que foi necessário para se adaptar às mudanças ao longo dos anos. Resumidamente, seu conteúdo é constituído pelos principais assuntos relacionados ao trabalho:

- carteira de trabalho/registro do trabalhador;
- jornada de trabalho e período de descanso;
- férias do trabalhador;
- aspectos relacionados à medicina do trabalho;
- categorias especiais de trabalhadores;
- trabalho da mulher;
- contratos individuais de trabalho;
- organização sindical;
- convenções coletivas;
- justiça do trabalho e processo trabalhista.

Dessa forma, é possível perceber que a empresa deve manter o controle em sua administração, ou melhor, em sua gestão de pessoas. Os registros dos trabalhadores, por exemplo, devem ser constantemente atualizados, devido às entradas e saídas constantes dos funcionários, assim como as férias, que devem ser controladas para que cada trabalhador consiga tirar gozo de seu período dentro do prazo estipulado por lei.

As políticas de admissão de funcionários também são consideráveis, pois a empresa deve planejar quais os tipos de contratação, por exemplo, se estagiários farão parte das equipes, ou se haverá muitos trabalhadores com planos de aposentadoria no próximo ano. Perceba que todos os detalhes influenciam no quadro de funcionários, e isso pode afetar de forma positiva ou negativa algumas áreas da empresa, dependendo de como é realizado esse planejamento na área de gestão de pessoas.

Um ponto a destacar dentre as práticas realizadas pela gestão de pessoas, seria o delicado acompanhamento do trabalho realizado pela mulher no ambiente corporativo. As pesquisas, em geral, demonstram que as mulheres são menos remuneradas que os homens, bem como são mais passíveis de assédios junto aos seus colegas de trabalho ou gestores. Desse modo, é imprescindível uma boa análise e descrição de cargos e salários, para que não haja diferença de salários, nem diferença de tratamento aos funcionários quanto ao gênero, mas sim que o resultado do trabalho desenvolvido pela pessoa seja o mais importante. Para possíveis casos de assédio, tanto moral como sexual, uma política de prevenção abordando esse assunto, por meio de palestras e informativos, seria uma ação relevante a ser praticada.

Portanto, algumas atividades que as empresas realizam são de fato realizadas para acompanhar as exigências das leis trabalhistas e, assim, evitar transtornos judiciais ou até mesmo denúncias no Ministério do Trabalho e Emprego. No entanto, quanto mais a empresa se preocupar em envolver o trabalhador em suas respectivas atividades e fazer ele estar realmente envolvido com a empresa, tendo a gestão de pessoas “aberta” à todas as áreas da empresa, melhores serão as relações e o clima interno de trabalho.

Em complemento à essa relação “empresa-funcionário” estão os sindicatos, que atuam como representantes de uma classe trabalhadora ou até mesmo de um grupo de empresas, como você verá em detalhes no próximo subitem.



Saiba mais

A CLT entrou em vigor em 1º de maio de 1943, durante o governo de Getúlio Vargas. Essas leis trabalhistas foram provenientes de muitas reivindicações dos trabalhadores na época e serviram para estabelecer condições mais humanas de trabalho à sociedade.

Diferentes tipos de sindicatos e greve

Você já sabe que um dos principais atores das relações trabalhistas é o Sindicato e, por isso, é importante entender que se trata de uma organização representativa, tanto de trabalhadores como de empresários, seja originária de uma cidade, estado ou região.

Pode-se definir sindicato como uma entidade constituída por pessoas físicas ou jurídicas, em caráter definitivo, para estudo e defesa de interesses similares e prestação de assistência a todo um grupo. Existem requisitos para o reconhecimento e o funcionamento dessas organizações, ou seja, para que elas sejam, de fato, consideradas um sindicato. No entanto, é relevante destacar quais são os deveres dessas organizações, conforme a legislação vigente:

- Colaboração com os poderes públicos no desenvolvimento da solidariedade social.
- Manutenção de assistência judiciária gratuita aos seus associados.
- Promoção da conciliação dos dissídios de trabalho.
- Disponibilização, se possível, de assistência social com a finalidade de promover a cooperação da organização e a integração do profissional na classe.
- Promover a fundação de cooperativas de consumo e de crédito.
- Fundar e manter escolas de alfabetização e pré-vocacionais.

É importante também explicar que existem, basicamente, dois tipos de sindicatos.

- **Sindicatos laborais ou de trabalhadores:** representantes de categorias profissionais, por exemplo, Sindicato dos Metalúrgicos.
- **Sindicatos patronais ou empresariais:** representantes de classes econômicas, por exemplo, Sindicato das Agências de Propaganda do Estado do Rio Grande do Sul (Sinapro-RS).

Ambos atuam como monitores para que as normas estabelecidas sejam seguidas, bem como realizam atividades em prol de determinado conjunto de trabalhadores ou empresários. Dessa maneira, quando existem decisões a serem tomadas, os representantes consideram seus interesses e, por meio das convenções coletivas, estabelecem acordos para determinado setor econômico, seja em âmbito municipal, estadual ou federal.

Obviamente, nem sempre é fácil chegar a um acordo que satisfaça a todos os envolvidos, diante de tantos interesses diferentes. Contudo, para que o conflito seja evitado, existem meios legais para uma resolução pacífica, que se tratam de ferramentas previstas na legislação federal e que podem auxiliar tanto trabalhadores como empresários.

Uma ferramenta muito significativa é a negociação coletiva de trabalho, que pode originar os acordos coletivos ou a convenção coletiva. Em última instância, a negociação pode gerar um dissídio coletivo, que prevê a atuação do Poder Judiciário.

Caso nenhuma dessas situações traga uma solução pacífica, em uma assembleia, os trabalhadores de determinada classe podem optar pela realização de greve, caso entendam que não tiveram êxito após uma negociação, ou seja, os trabalhadores podem optar por paralisar suas atividades, seja de forma parcial ou total.

Porém, as greves podem trazer grandes prejuízos para as empresas e gerar um desgaste emocional muito grande aos trabalhadores. Quando se trata de uma indústria ou uma empresa que presta algum serviço, essas atividades param de ser realizadas, gerando uma diminuição no lucro e, conseqüentemente, a insatisfação dos clientes. Caso a greve se estenda, pode até mesmo prejudicar a imagem da empresa perante seu nicho de mercado. Se tratando dos trabalhadores, além do estresse por todo o envolvimento que a greve proporciona, eles ainda podem sofrer retaliações ao término da greve, prejudicando o clima no ambiente de trabalho.



Saiba mais

A palavra “greve” tem sua origem derivada do francês *grève* e é oriunda do Place de Grève, que ficava em Paris às margens do rio Sena. Era um local de embarque e desembarque de navios, onde trabalhadores desempregados ou insatisfeitos costumavam se reunir (CATTANI, 1997).



Link

A greve se trata de um direito do trabalhador e está determinada na Constituição, conforme determina o parágrafo único do art. 3º da Lei nº 7.783/1989. Veja a Lei na íntegra no link a seguir.

<https://goo.gl/woFZNE>

Gestores e suas ações

Para que as relações entre todos os envolvidos, nas chamadas relações trabalhista, sejam estabelecidas de maneira saudável e até mesmo que conflitos, como a greve, sejam evitados, é de grande importância que os gestores ajam de acordo com as leis trabalhistas vigentes.

No entanto, as empresas não podem somente se limitar a seguir as leis e normas determinadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Atualmente, a área de gestão de pessoas é peça-chave para um bom relacionamento entre gestores, colaboradores e sindicatos, pois não é somente as condições de trabalho que devem ser favoráveis. A classe trabalhadora, de modo geral, está cada dia mais interessada em sua satisfação no trabalho, ou seja, com o seu contentamento diante de sua participação no processo geral da empresa, o que antigamente não existia.

Por todos os motivos expostos, uma das ações mais importantes que a gestão de uma empresa pode realizar, por meio da gestão de pessoas, é estar aberta ao **diálogo**. Essa simples ação proporciona ao trabalhador um sentimento de pertencimento à organização, de que ele será ouvido se tiver alguma sugestão ou reclamação a fazer, seja diante de seu trabalho ou da empresa em que está inserido. Esses momentos de diálogo com os gestores da empresa podem evitar um momento de conflito e proporcionar proximidade entre os níveis hierárquicos de uma organização, estimulando a chamada empatia, que seria a capacidade de uma pessoa se colocar no lugar de outra e entender suas atitudes a respeito de determinado assunto.

Como exemplo de outras atividades que a área de gestão de pessoas pode desenvolver de forma a proporcionar um ambiente de trabalho satisfatório e um constante contato com os seus colaboradores estão:

- pesquisa de clima organizacional;
- plano de carreira;

- avaliação de desempenho;
- programa de treinamento e desenvolvimento.

Dessa forma, os funcionários enxergam outros benefícios em sua empresa do que somente o valor em dinheiro pela troca de sua “força de trabalho”. É possível desenvolver as pessoas, realizando atividades que apoiam a execução de suas funções.

Relações trabalhistas e seus impactos

De forma direta ou indireta, praticamente todos os setores de uma sociedade estão inseridos nas relações trabalhistas, pois o trabalho é o que move a economia de um país e sua classe trabalhadora em diferentes áreas, são as pessoas que produzem e ao mesmo tempo consomem produtos e serviços. Os impactos maiores que as relações trabalhistas podem apresentar se referem às determinações realizadas pelo Governo, ou seja, existem discussões e projetos de leis que a população acaba não tendo muito acesso, muitas vezes por falta de interesse político, e que vem à tona somente quando reformas são estabelecidas ou alguma lei sancionada. Muitas vezes, nem mesmo os sindicatos possuem poder de modificar algumas decisões do Governo, porém, cabe a cada sindicato, acompanhar esses trâmites e defender os interesses de sua classe trabalhadora ou empresarial.

Em um ambiente microeconômico, os funcionários de uma empresa estão sempre em contato com a forma de gestão do local em que trabalham. Os funcionários devem estar atentos quanto ao cumprimento das leis por parte da empresa, ou seja, se o seu salário é pago de acordo com o seu contrato de trabalho, se as suas férias são calculadas corretamente, se a sua jornada de trabalho está de acordo com o que foi estabelecido por lei, etc.

Da mesma forma, as empresas são responsáveis pelo cumprimento de muitas obrigações legais diante de seu grupo de funcionários, pois, caso contrário, podem sofrer consequências sérias, como recebimento de notificações, pagamento de multas e, até mesmo, encerramento de suas atividades (formalmente conhecido como interdição ou embargo).

Sabendo que muitas das relações trabalhistas são desenvolvidas diariamente, principalmente em um ambiente empresarial em que há o tratamento entre gestores e funcionários, o papel da gestão de pessoas se torna cada vez mais significativo. Estabelecer uma boa relação com todos os setores da uma empresa deveria ser papel primordial da gestão de pessoas, pois não somente

o local de trabalho deve ser higiênico e seguro, mas também saudável de forma que os trabalhadores se sintam bem desenvolvendo seu trabalho. Essa satisfação dos funcionários pode influenciar em muitos pontos importantes de uma administração, desde a manutenção do quadro funcional, até a produtividade fabril, por exemplo.



Fique atento

Após a criação da CLT, muitas leis já foram adicionadas. Em 2017, houve uma Reforma Trabalhista em que várias modificações foram realizadas, entre elas a possibilidade de negociação da jornada de trabalho e a modificação da contribuição sindical de obrigatória para facultativa.



Exemplo

Um exemplo de quais podem ser as consequências para as empresas que não seguem a CLT aconteceu na cidade de Caxias do Sul, no Rio Grande do Sul, em 9 de janeiro de 2018.

Seis imigrantes haitianos denunciaram uma empresa da área metalúrgica por más condições de trabalho e longas jornadas de trabalho, e a empresa será investigada por entidades trabalhistas e de segurança.

A investigação será de responsabilidade da Polícia Federal, que é responsável por casos que envolvem possíveis atividades relacionadas à escravidão. Como os funcionários eram deslocados para outros municípios do mesmo Estado, há a necessidade de a investigação ser delegada às cidades onde as irregularidades teriam ocorrido.

O art. 149 do Código Penal enquadra condições análogas à escravidão, como trabalhos forçados ou jornadas exaustivas por meio de situações degradantes. Para quem comete o crime, está prevista reclusão de 2 a 8 anos, multa, além de pena correspondente à possível violência. A pena é aumentada caso seja verificado que a imposição das condições ocorreram por preconceito de raça, etnia, religião ou origem.

A denúncia foi efetuada publicamente pelo Sindicato dos Metalúrgicos contra a empresa. Porém, o Ministério Público do Trabalho recomendou que não fossem expostas as denúncias como essas, antes da conclusão do trabalho de investigação.



Referências

BRASIL. Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989. *Casa Civil - Presidência da República*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7783.htm>. Acesso em: 8 jan. 2018.

CATTANI, A. D. *Trabalho e tecnologia*: dicionário crítico. Porto Alegre: Ed. Universidade, 1997

FRAZÃO, M. Órgãos trabalhistas e polícia devem investigar empresa de Caxias denunciada por trabalhadores haitianos. *Pioneiro*, Caxias do Sul, 9 jan. 2018. Disponível em: <<http://pioneiro.clicrbs.com.br/rs/geral/noticia/2018/01/orgaos-trabalhistas-e-policia-devem-investigar-empresa-de-caxias-denunciada-por-trabalhadores-haitianos-10113595.html>>. Acesso em 9 jan. 2018.

LFG. *Direitos trabalhistas*: história, evolução e perdas. São Paulo, 1 maio 2017. Disponível em: <<http://www.lfg.com.br/conteudos/artigos/geral/direitos-trabalhistas-historia-evolucao-e-perdas>>. Acesso em: 8 jan. 2018.

Leituras recomendadas

EVOLUÇÃO das relações trabalhistas. *Portal Brasil*, Brasília, 26 abr. 2011. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2011/04/evolucao-das-relacoes-trabalhistas>>. Acesso em: 8 jan. 2018.

OLIVEIRA, L. O. *Gestão de pessoas aplicada ao setor público*. Porto Alegre: SAGAH, 2017.

Trabalho e relações sociais na sociedade contemporânea

Objetivos de aprendizagem

Ao final deste texto, você deve apresentar os seguintes aprendizados:

- Identificar as relações contraditórias de trabalho na sociedade contemporânea.
- Analisar a dinâmica das relações sociais de trabalho e as suas consequências na qualidade de vida e saúde do trabalhador.
- Refletir sobre as relações estabelecidas no modelo capitalista: relações de poder, desigualdades e a retração do Estado frente a direitos e políticas sociais.

Introdução

Conhecer o contexto socioeconômico no qual estamos inseridos é condição essencial para a sua análise e para o estabelecimento de estratégias de superação das condições de vida e sobrevivência por ele impostas. Por isso, neste capítulo, você vai estudar alguns conceitos básicos que remetem às condições de trabalho existentes na contemporaneidade e às consequências do sistema neoliberal na vida do trabalhador. Você também vai analisar como as relações de poder, próprias do sistema capitalista, ampliam as desigualdades sociais e de que forma os profissionais de Serviço Social são impactados pelo movimento de retração do Estado em relação à garantia de direitos e políticas sociais.

As relações de trabalho e desigualdades sociais no sistema capitalista

Para que possamos compreender melhor as relações de trabalho na sociedade contemporânea, faz-se necessário caracterizar a forma de ser da classe trabalhadora nos tempos atuais. Antunes (2000) denomina esta como sendo

a **classe que vive do trabalho**. Essa expressão tem por finalidade dar contemporaneidade a todos os seres sociais que efetivamente formam a classe trabalhadora de uma determinada sociedade.

Atualmente, a classe trabalhadora engloba a totalidade dos indivíduos que vendem a sua **força de trabalho**. No entanto, segundo Antunes (2000), essa força não se restringe ao trabalho manual direto, mas engloba também outras formas de trabalho produtivo que tenham como finalidade a reprodução da mais-valia, não sendo, necessariamente, relacionadas com o conceito de trabalho manual na sua forma tradicional. A classe trabalhadora na contemporaneidade abrange também os trabalhadores que prestam serviços tanto para o setor público quanto para a iniciativa privada. Nesses casos, segundo Marx, o trabalho desses indivíduos é consumido como **valor de uso**, não como elemento criador de valor de troca. São exemplos de prestadores de serviços: os funcionários do setor bancário, do comércio, do turismo, de serviços públicos e, até mesmo, os trabalhadores das fábricas que atuam em funções indiretas àquelas responsáveis pela criação do valor de um determinado produto.

Considerando a ideia de classe trabalhadora na contemporaneidade, faz-se necessário incluir todos os indivíduos que vendem a sua força de trabalho em troca de um determinado salário, desde o tradicional proletariado industrial, passando pelos prestadores de serviço, até o proletariado rural. Todos vendem a sua força de trabalho para o capital. Segundo Antunes (2000, p. 103):

Essa noção incorpora o proletariado precarizado, o subprecarizado moderno, *part time*, o novo proletariado do Mc Donald's, os trabalhadores hifenizados de que falou Beynon, os trabalhadores terceirizados e precarizados das empresas liofilizadas de que falou Juan Castillo, os trabalhadores assalariados da chamada economia informal, que muitas vezes são indiretamente subordinados ao capital, além dos trabalhadores desempregados, expulsos do processo produtivo e do mercado de trabalho pela reestruturação do capital e que hipertrofiaram o exército industrial de reserva, na fase de expansão do desemprego estrutural.

Ainda conforme Antunes (2000), não fazem parte da classe trabalhadora os gestores do capital (funcionários ocupantes de altos cargos, detentores do papel de controle e com elevada remuneração), os que vivem da especulação e dos juros e, também, os pequenos empresários, a pequena burguesia urbana e rural.

Relações sociais no trabalho e as suas consequências na vida do trabalhador

Sobre outras tendências que vêm caracterizando o mundo do trabalho na contemporaneidade, cabe destacar o crescimento do número de assalariados médios e de serviços ocorrido nas últimas décadas. Esse aumento é oriundo da expansão do processo de reestruturação produtiva e, em especial, da desindustrialização crescente ocorrida em países como Estados Unidos, França e Alemanha. Mudanças organizacionais, de gestão e tecnológicas também vêm afetando de forma efetiva o setor de serviços, que cada vez mais se submete aos trâmites do capital em vista da acumulação de riquezas. A informatização dos serviços bancários, a privatização dos serviços públicos e a terceirização irrestrita são expressões dessa **nova estruturação do trabalho** na sociedade e têm contribuído para o aumento dos índices de desemprego.

Conforme leciona Antunes (2000), nos países centrais e naqueles países em processo de industrialização, ocorre um fenômeno de exclusão de determinadas camadas populacionais, como os jovens e aqueles considerados velhos pelas empresas. Dessa forma, alguns jovens, sem perspectivas, acabam por ingressar em movimentos neonazistas, diante de uma sociedade marcada pelo desemprego estrutural, conforme sugere Antunes. Os considerados velhos, acima de 40 anos, quando excluídos do mercado formal, dificilmente obtêm o reingresso neste; como forma de subsistência, ingressam no mercado informal e ampliam ainda mais o exército industrial de reserva. Esse cenário é também um fator que se relaciona com o processo de expansão dos movimentos religiosos, segundo o autor. A religião oferece abrigo e conforto para o trabalhador que não consegue mais se inserir nos ambientes tradicionais de trabalho.

Ainda na visão de Antunes (2000), o mundo do trabalho na modernidade é hostil a esses indivíduos. Em muitos casos, esses trabalhadores de mais idade são oriundos de uma **cultura fordista de trabalho**, que tem por característica a especialização do trabalhador em determinada função. Porém, essa cultura já foi em grande parte ultrapassada ou é insuficiente para suprir as demandas do mercado, que busca um **trabalhador multifuncional**, adaptado às necessidades do modo de produção toyotista, conforme leciona Antunes (2000).



Saiba mais

O fordismo é um sistema de organização do trabalho que foi desenvolvido pelo norte-americano Henry Ford em 1908, sendo uma evolução do taylorismo, defendido por Frederick Taylor. No fordismo, o mecanismo de produção e a organização da gerência, característicos do sistema anterior, foram mantidos, mas foi adicionada a esteira rolante, ditando um novo ritmo de trabalho. Essa filosofia de fabricação tinha como base a produção industrial em massa e visava alcançar uma maior produtividade, padronizando a produção e dividindo o trabalho em tarefas menores, sendo cada funcionário responsável por uma etapa. A utilização das esteiras rolantes — um dos pontos mais marcantes do fordismo — acarretava a minimização dos custos e o aumento da produtividade; assim, os preços diminuía. Porém, esse método acabava por desqualificar os funcionários. Apesar disso, no fordismo, houve uma limitação da carga horária dos funcionários para 8 horas diárias e o pagamento de melhores salários. São características de produção no fordismo:

- a padronização dos produtos;
- a produção em grande escala;
- o uso de linhas de montagem; e
- a divisão do trabalho em pequenas tarefas.

Já o toyotismo é um sistema de organização do trabalho desenvolvido em 1962 pelo japonês Taiichi Ohno, que segue dois princípios:

- o princípio *just in time* (JIT), que consiste em minimizar estoques, produzindo de acordo com a demanda;
- o princípio dos cinco zeros — zero de atraso, zero defeitos, zero de estoque, zero panes e zero papéis.

O trabalho em equipe é um fator importante no toyotismo: os grupos organizam e controlam seu próprio trabalho, assumindo uma organização de trabalho horizontal, com o objetivo de obter o melhor acabamento dos produtos. Dessa forma, o toyotismo é visto como um modelo ideal em termos de produtividade. No entanto, a sua implementação é difícil, e as empresas que tentaram aplicar falharam. São características de produção no toyotismo:

- a produção diversificada;
- a eliminação de desperdícios;
- a autonomia;
- os trabalhadores com múltiplas tarefas.

Fonte: Taylorismo... (2018).

As relações estabelecidas no modelo capitalista

Podemos perceber uma crescente **expansão do mercado de trabalho no terceiro setor**, em especial nos países capitalistas avançados e emergentes. A atuação em empresas com características mais comunitárias tem se constituído

como uma forma alternativa de trabalho, sob o espectro do trabalho voluntário nas mais diversas áreas, principalmente naquelas com viés assistencial, teoricamente sem fins lucrativos. Assinalamos o “teoricamente” em vista das inúmeras experiências em que ocorre o indevido uso da classificação de empresas como terceiro setor para a obtenção de determinados benefícios fiscais e facilidades burocráticas. Outro fator responsável pela expansão desse segmento diz respeito ao processo de retração do trabalho industrial e do setor de serviços, em consequência do aumento do desemprego estrutural e da lógica de reestruturação produtiva, que vêm ampliando a substituição do chamado trabalho vivo pelo **trabalho morto**.

Há de se ressaltar que as atividades que se relacionam com a economia solidária e o terceiro setor se materializam como um mecanismo de incorporação desses indivíduos no mercado de trabalho. Esses indivíduos, no entanto, são produto de um **sistema social de exclusão**, isto é, um sistema que não possui preocupação pública ou social com a população carente. Antunes (2000) explica que, após a extinção do *Welfare State* (Estado de Bem-Estar Social) no escasso número de países em que ele existiu, os segmentos de trabalho relacionados ao terceiro setor passaram a preencher algumas lacunas ocasionadas pelo processo de **crise do capital**. No entanto, é importante destacar que não se pode atribuir a esses segmentos a missão de, expandindo-se, ocasionar alguma alteração substancial no sistema global. O terceiro setor pode, até certo ponto, ser considerado como um mecanismo minimizador das consequências ocasionadas pelo crescente desemprego estrutural da sociedade contemporânea. Porém, mais a fundo, em uma análise mais efetiva de alternativas de transformação social, esses segmentos da economia solidária acabam por atuar como mecanismos palatáveis, parciais e, de certa forma, assimiláveis pelo capital. Em suma, acabam por ser instrumentos trabalhando em favor da ordem social vigente, evitando quaisquer formas de transformação social e de eliminação do capital.

Outro fator de destaque para a análise das relações do trabalho e as suas transformações na sociedade contemporânea diz respeito ao processo de **transnacionalização do capital** e, conseqüentemente, do mundo do trabalho. O capitalismo atual, em sua configuração local, regional e nacional, se expande em uma cadeia produtiva cada vez mais internacionalizada. Antunes (2000, p. 115) relata:

Assim como o capital é um sistema global, o mundo do trabalho e seus desafios são também cada vez mais transnacionais, embora a internacionalização da cadeia produtiva não tenha, até o presente, gerado uma resposta internacional

por parte da classe trabalhadora, que ainda se mantém predominantemente em sua estrutura nacional, o que é um limite enorme para a ação dos trabalhadores. Com a reconfiguração, tanto do espaço quanto do tempo de produção, dada pelo sistema global de capital, há um processo de reterritorialização e também de desterritorialização. Novas regiões industriais emergem e muitas desaparecem, além de cada vez mais as fábricas serem mundializadas, como a indústria automotiva, onde os carros mundiais praticamente substituem o carro nacional.

Dessa forma, a luta de classes se dá em um cenário cada vez mais internacionalizado. Se uma determinada indústria que possui fábricas em diversos países, todas interligadas em uma cadeia de produção de um certo produto, interrompe a produção em uma de suas unidades por motivo de greve ou outro, as demais fábricas têm seus processos de produção imediatamente afetados. Assim como as empresas se utilizam de mecanismos globalizados para ampliarem a reprodução do capital, os trabalhadores também devem configurar sua organização de forma internacionalizada. No entanto, o que se percebe é a superioridade da mobilização da classe do capital, muito à frente da ação organizada dos trabalhadores.

Barroco (2006) leciona que, para Marx, o trabalho é tido como o fundamento ontológico-social do ser social, sendo este o elemento que permite distinguir o ser humano em face de outros seres da natureza. O trabalho não é obra de um indivíduo, mas de um conjunto de ações cooperadas entre homens com objetivos sociais em comum, respondendo a necessidades sócio-históricas e produzindo a interação humana e a cultura das sociedades. O trabalho, portanto, implica em sentimentos de universalidade e sociabilidade entre os homens e em um processo de interação com a natureza para a obtenção dos objetos necessários ao seu desenvolvimento. Para transformar a natureza, o homem atua com determinado nível de conhecimento para apurar as formas necessárias para executar essa intervenção, obtendo desta o produto, que se torna um valor da atividade humana.

Iamamoto (2000) constata uma variação das diversas formas de trabalho, que agora interagem entre si, dentre as quais cita as formas de trabalho assalariado, autônomo, doméstico, clandestino e as mais variadas expressões precarizadas, que se manifestam em consequência da onda neoliberal que ameaça as conquistas trabalhistas das últimas décadas. Com o avanço do capital financeiro como problema central no mundo contemporâneo, crescem os níveis de desemprego e inflam-se os contingentes de trabalhadores que não conseguem acessar ou retornar ao mercado de trabalho. A redução dos níveis de emprego, aliada ao processo de **desresponsabilização do Estado**,

ocasionam um aumento dos níveis de pobreza e miséria, acarretando o comprometimento dos direitos mais básicos de sustentação da vida humana. A população, possuidora apenas da sua força de trabalho enquanto possibilidade de subsistência, é dependente do mercado de trabalho, que, por sua vez, é controlado pelos detentores da propriedade e do capital.

Ocorre, nesse momento, o estímulo à figura do **trabalhador polivalente**, capacitado para realizar múltiplas funções no mesmo período em que outros não o fazem, pela menor remuneração possível. Isso causa um sentimento de estranhamento do trabalhador ao próprio trabalho que executa, não permitindo a especialização desse indivíduo, capacitando um grande contingente para a execução das mais diversas funções e resultando em uma elevada rotatividade desses profissionais. O trabalhador produz para si tão somente o próprio salário, como argumenta Yamamoto (2000). A mesma autora cita as seguintes palavras de Marx (1974, apud IAMAMOTO, 2000, p. 90):

A indiferença em relação ao gênero de trabalho determinado pressupõe uma totalidade muito desenvolvida de gêneros e de trabalhos efetivos, nenhum dos quais, domina os demais. Tampouco se produzem abstrações mais gerais senão onde existe o desenvolvimento concreto mais rico, onde aparece como comum a muitos, comum a todos. Então já não pode ser pensado somente sob uma forma particular. Por outro lado, essa abstração do trabalho em geral não é apenas o resultado intelectual de uma totalidade concreta de trabalhos. A indiferença em relação ao trabalho determinado corresponde a uma forma de sociedade na qual os indivíduos podem passar com facilidade de um trabalho a outro, e no qual o gênero de trabalho é fortuito, e portanto lhes é indiferente. Neste caso o trabalho se converteu não só como categoria, mas na efetividade em um meio de produzir riqueza em geral, deixando, como determinação de se confundir com o indivíduo na sua particularidade. Esse estado de coisas que se encontra mais desenvolvido na forma de existência mais moderna da sociedade burguesa — nos Estados Unidos. Aí, pois, a abstração da categoria “trabalho”, “trabalho em geral”, trabalho *sans phrase* (sem rodeios) ponto de partida da economia moderna, torna-se pela primeira vez praticamente verdadeira.

Em meio a esse processo de abstração do trabalho, acentua-se o **movimento de retração do Estado** diante das suas funções de garantia de direitos e políticas sociais. Essas atribuições passam, cada vez mais, a ser transferidas para a sociedade civil, que, por meio de organizações de sociedade civil, não governamentais e outras, passa a atuar na formulação, na execução e na avaliação de projetos nas mais diversas áreas de interesse social. Essa terceirização do papel do Estado tem por objetivo, dentre outros, reduzir o investimento público em mão de obra funcional.

A contratação dessas organizações, ou a cedência do campo de atuação do Estado para estas, deflagra um processo de precarização do trabalho para esses profissionais, visto que acabam sendo submetidos, muitas vezes, a contratos temporários que restringem os seus direitos sociais e trabalhistas. Os **assistentes sociais** são um exemplo desse cenário de precarização do trabalho em meio a um processo de redução da atuação do Estado, especificamente no campo social.

Iamamoto (2000) observa a expansão da chamada **filantropia empresarial**, movimento que no Brasil tomou força a partir dos anos 1990 e criou a concepção de “empresa cidadã” ou “empresa solidária”. Essas empresas destinam parte dos seus lucros para investimento em projetos sociais que consideram de interesse público. Esse investimento visa proporcionar uma melhoria na imagem dessas instituições, ocasionando um impacto positivo no mercado junto à sua clientela, além de garantir incentivos fiscais para a execução dessas ações. No entanto, o espírito social de alguns dirigentes não pode ser confundido com uma possível generosidade humanitária; em alguns casos, trata-se de uma estratégia de *marketing*, tendência em meio a instituições privadas de médio e grande porte. Conforme Iamamoto (2000, p. 129),

[...] o “mote” da solidariedade humana, da preservação da natureza para o desenvolvimento autossustentado, do compromisso com a redução da pobreza e exclusão passam a ser utilizados como meios de atribuir respeitabilidade e legitimidade social ao empreendimento, estimulando a elevação de seus índices de rentabilidade.

É importante ressaltar, porém, que as ações da filantropia empresarial têm causado um impacto direto no espaço ocupacional dos profissionais de Serviço Social. Esses profissionais têm sido contratados por essas empresas para atuarem em programas e projetos diversos relacionados à gestão de recursos humanos, a programas de saúde e qualidade de vida do trabalhador, à prevenção e redução de riscos sociais, ao acesso e à permanência em programas sociais, ao gerenciamento de projetos sociais, entre outros. Os assistentes sociais também são recrutados para trabalhar em programas de treinamento e reciclagem de pessoal, atuando no desenvolvimento de programas voltados à saúde, à escolarização, ao

acompanhamento de pacientes, ao trabalho interdisciplinar, etc., conforme leciona Yamamoto (2000).

Assim, o atual quadro de desresponsabilização acentuada do Estado gera a necessidade de reflexão sobre o papel do **projeto político-profissional do Serviço Social**, que deve pautar-se na busca pela manutenção e ampliação dos programas e projetos sociais voltados para o combate das expressões da questão social. Cabe, ainda, ao profissional assistente social, vigiar e mobilizar a categoria em busca da ampliação e da preservação dos postos de trabalho, em contraponto ao processo de desmonte assumido pelos governantes, em especial aqueles representantes do grande capital, executores do neoliberalismo que ameaça as poucas conquistas das últimas décadas.



Fique atento

A década de 1990 evidenciou o processo de diminuição da participação do Estado brasileiro na economia, inspirado pelos governos conservadores da Inglaterra, com Margaret Thatcher (1979), e dos Estados Unidos, com Ronald Reagan (1980), que, com a chegada da crise do modelo econômico do pós-guerra, viram avançar uma longa e profunda recessão, minando as conquistas alcançadas nos trinta anos gloriosos do capitalismo. A receita para tal crise era, no receituário neoliberal, manter um Estado forte para fazer frente ao poder dos sindicatos e, ao mesmo tempo, diminuir os gastos sociais e as intervenções econômicas, em busca da estabilização monetária.



Link

Acesse o link a seguir e assista a um vídeo sobre a desigualdade de gêneros e a inserção das mulheres no mercado de trabalho.

<https://goo.gl/DKX5Z7>



Referências

ANTUNES, R. *Os sentidos do trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Boitempo, 2000.

BAROCO, M. L. S. *Ética e serviço social: fundamentos ontológicos*. 4. ed. São Paulo: Cortez, 2006.

IAMAMOTO, M. V. *O serviço social na contemporaneidade: trabalho e formação profissional*. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2000.

TAYLORISMO, fordismo e toyotismo. *Diferença*, 2018. Disponível em: <<https://www.diferenca.com/taylorismo-fordismo-e-toyotismo>>. Acesso em: 17 ago. 2018.

Leituras recomendadas

BRASIL. Código de Ética do Assistente Social. Lei nº. 8.662/93 de regulamentação da profissão. *Conselho Federal de Serviço Social*, 10. ed., Brasília, 2012. Disponível em: <http://www.cfess.org.br/arquivos/CEP_CFESS-SITE.pdf>. Acesso em: 17 ago. 2018

BRASIL. Lei Federal nº. 8.742, de 7 de setembro de 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 8 dez. 1993. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8742compilado.htm>. Acesso em: 17 ago. 2018.

BRASIL. Resolução nº. 130, de 15 de julho de 2005. Norma Operacional Básica NOB/SUAS: construindo as bases para a implantação do sistema único de assistência social. *Conselho Nacional de Assistência Social*, Brasília, jul. 2005. Disponível em: <<http://www.assistenciasocial.al.gov.br/sala-de-imprensa/arquivos/NOB-SUAS.pdf>>. Acesso em: 17 ago. 2018.

Trabalho, indústria e inovação tecnológica

OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM

- Ao final deste texto, você deve apresentar os seguintes aprendizados:
- > Relacionar historicamente trabalho, indústria e inovação.
 - > Identificar a importância da inovação tecnológica na indústria.
 - > Reconhecer a importância da qualificação no trabalho para a produtividade na indústria atual.

Introdução

O trabalho é uma das principais atividades humanas. É por meio dele que homens e mulheres modificam a natureza e, nesse processo, garantem a reprodução da vida e das sociedades. Assim, em última análise, a realização cultural, histórica e social humana é propiciada pelo trabalho e pela inovação na produção. Nas sociedades industriais surgidas a partir do século XVII, a inovação é uma categoria profundamente conectada ao trabalho; assim, não é possível compreender o modo como a humanidade trabalha, produz e se desenvolve na atualidade sem levar em conta a inovação.

Considerando isso tudo, é interessante abordar os temas do trabalho e da indústria a partir de uma perspectiva histórica que enfatize a inovação tecnológica. Arelada a esses temas, está a questão da qualificação profissional: com as rápidas e constantes mudanças tecnológicas no setor produtivo, o trabalhador precisa se qualificar permanentemente, desenvolvendo as habilidades e competências necessárias para a atividade laboral contemporânea.

Neste capítulo, você vai acompanhar uma discussão acerca das relações históricas entre trabalho, indústria e inovação. Além disso, vai ler sobre a importância da

inovação tecnológica nas indústrias contemporâneas. Por fim, você vai verificar a relevância da qualificação do trabalho para o aumento da produtividade industrial.

Trabalho, indústria e inovação na perspectiva histórica

O trabalho é a relação primeira que o ser humano desenvolve com a natureza; é a condição elementar para a sua sobrevivência e para a reprodução da vida. Nesse sentido, o trabalho também está relacionado com a cultura (quando ela é entendida igualmente como fator de transformação da natureza). A construção de abrigos, a manufatura de roupas e a produção refeições são elementos culturais que contribuem para a realização do ser humano enquanto ente que se desloca do mundo natural e cria o mundo social. Por exemplo, quando os primeiros seres humanos deixaram de simplesmente coletar itens da natureza para sua sobrevivência e começaram a transformar o ambiente de acordo com seus interesses (criação de animais, agricultura, etc.), eles passaram a realizar trabalho. Assim, houve a diferenciação entre o ser humano e os animais (MARX, 2017).

Embora alguns seres vivos realizem uma espécie de trabalho (pense nas colmeias das abelhas e nas teias de aranha, por exemplo), é somente o ser humano que realiza o trabalho de modo consciente, planejado e visando a atingir certos objetivos racionalmente estruturados. A aranha pode realizar o trabalho semelhante ao de um tecelão, e a abelha, ao de um arquiteto, mas é somente o ser humano que prevê o resultado do seu trabalho (MARX, 2017). Em suma, “[...] no final do processo de trabalho, chega-se a um resultado que já estava presente na representação do trabalhador no início do processo, ou seja, um resultado que já existia idealmente [...]” (MARX, 2017, p. 255).

Na sequência desse processo, que se torna cada vez mais complexo, surgem a família, a propriedade privada, as classes sociais, o Estado, enfim, todos os elementos sociais que você conhece atualmente. Portanto, as sociedades sempre serão moldadas com base na maneira como os seus membros trabalham e no modo como o trabalho é dividido (ENGELS, 2002).

Ao longo do tempo, novas técnicas e tecnologias de trabalho e de produção foram desenvolvidas, e a inovação é um dos aspectos centrais dessa dinâmica evolutiva (BARBIERI, 1997). Hoje, como você sabe, o capitalismo é desenvolvido e mantido por grandes grupos empresariais e governos; nesse contexto, o conceito de inovação tecnológica pode ser definido do seguinte modo:

[...] um processo realizado por uma empresa para introduzir produtos e processos que incorporem novas soluções técnicas, funcionais ou estéticas. Estas soluções podem ser completamente novas pois não eram conhecidas ou usadas antes que a empresa inovadora as introduzisse. Neste caso, trata-se de uma inovação tanto para a empresa quanto para o setor produtivo globalmente considerado (BARBIERI, 1997, p. 67).

É essa definição que você deve ter em mente ao longo de todo este capítulo, que trata precisamente das relações entre trabalho, indústria e avanços tecnológicos. Em suma, a inovação em tecnologia é sinônimo de pioneirismo na cadeia produtiva. Em toda a história, transformações tecnológicas na produção promoveram avanços quantitativos e qualitativos na vida humana e nas sociedades que as conceberam. Como exemplos, considere a substituição da pedra pelo metal na Pré-História, a substituição do arado de madeira pelo de ferro na Idade Média e a substituição da produção manufatureira pela industrial na Idade Moderna (foco desta seção).

O surgimento das indústrias, na **Revolução Industrial**, provocou a maior transformação histórica da relação dos seres humanos com o trabalho e com a produção. Iniciada no século XVIII, na Inglaterra, a Revolução Industrial impactou de maneira considerável e inédita os campos da economia, da política, da cultura, dos transportes, da energia, do comércio e da tecnologia. Além disso, ela teve significativo impacto social, com a formação de grandes contingentes de trabalhadores industriais urbanos, formados por sujeitos que saíam do campo em busca de trabalho nas cidades, o que transformou a feição das sociedades modernas. Como regra geral, esses trabalhadores viviam em condições muito precárias, realizando jornadas extenuantes de trabalho e recebendo salários muito baixos.

Esse processo dura até aproximadamente 1840, quando ocorre a construção das primeiras ferrovias na Europa, bem como a implantação das indústrias pesadas. A inovação, como você pode verificar, é um fator determinante nesse processo de várias décadas. Nesse período, ocorre a retirada dos entraves que impossibilitavam o grande salto qualitativo da produção. Desde então, houve a multiplicação acelerada (e quase ilimitada) de mercadorias, serviços e seres humanos (HOBSBAWM, 2002).

Até meados do século XVIII, nenhuma formação social havia desenvolvido maneiras de transpor uma espécie de teto pré-industrial que limitava sua capacidade produtiva. Havia uma verdadeira estrutura que aprisionava as economias, que eram deficitárias em termos científicos e tecnológicos. Portanto, essas economias eram incapazes de ultrapassar a barreira que acabou por ser transposta pelo processo de industrialização iniciado no final

do século XVIII. A produção era limitada por muitos fatores, como a baixa qualidade da vida humana, que prejudicava o fornecimento de mão de obra estável e de qualidade. Ademais, a baixa escolaridade e a lógica de trabalho artesanal impediam um maior desenvolvimento. Contudo, o principal fator limitador, como visto, era a baixa capacidade de inovação tecnológica, que foi superada por meio da Revolução Industrial (HOBSBAWM, 2002).

De acordo com a interpretação do historiador Hobsbawm (2002, p. 52), a Revolução Industrial “[...] foi provavelmente o mais importante acontecimento da história do mundo, pelo menos desde a invenção da agricultura e das cidades [...]”. Essa observação revela a magnitude do evento, já que a inovação colocada em prática naquele século só podia ser comparada a avanços ocorridos milhares de anos atrás. Isto é, durante milênios, a humanidade — com alguns avanços, é claro — ficou estagnada no que se refere a inovações revolucionárias.

Atualmente, os produtos industrializados — frutos de parques industriais altamente tecnológicos — fazem parte do cotidiano, não é? A tecnologia, fundamentada na ciência, que propiciou o aumento da energia e o desenvolvimento de motores, por exemplo, incrementou as inovações. Tanto objetos mais simples, como canetas e lâmpadas, quanto itens mais sofisticados, como equipamentos hospitalares e supercomputadores, têm em comum o fato de serem produtos da indústria — e, além disso, de uma indústria em constante inovação. No entanto, as coisas nem sempre foram assim. Foi o pioneirismo inglês, com suas inovações, que formatou o mundo industrial, como você pode ver no Quadro 1, a seguir.

Quadro 1. Principais inovações da Primeira Revolução Industrial na indústria têxtil

Inovação	Criador	Utilidade
Lançadeira volante	John Kay	Aumentava a velocidade da tecelagem dos fios de lã, sendo adaptada também para os fios de algodão. Cada máquina correspondia à produção de dois tecelões.

Inovação	Criador	Utilidade
Máquina de fiar hidráulica (<i>spinning jenny</i>)	James Hargreaves	Na fiação manual, era possível tecer um fuso de cada vez; com essa máquina, a tecelagem aumentava para 18 fusos, tecendo muitos fios ao mesmo tempo.
Tear hidráulico	Richard Arkwright	Movido a partir de um moinho de água, não necessitava da força humana para operar, reduzindo os custos de produção.
Máquina a vapor	James Watt	Já era utilizada desde o início do século XVIII para a mineração, mas uma nova versão foi patenteada por Watt em 1769, sendo utilizado em toda a atividade industrial, que obteve maior capacidade produtiva.

Fonte: Adaptado de Marx (2017).

A lançadeira volante, a máquina de fiar, o tear hidráulico e a máquina a vapor foram as inovações centrais da Revolução Industrial. Elas permitiram que a Inglaterra acumulasse um capital bastante considerável, que era reinvestido na produção, gerando novas inovações, em um círculo virtuoso. O impacto das máquinas na produção foi assombroso. O aumento da produção barateava os produtos, que passaram a ser exportados para todo o mundo, transformando as relações comerciais entre os países. Além disso, é claro, a relação dos europeus com o trabalho se transformou, já que contingentes populacionais inteiros se deslocaram para os centros industriais, onde enfrentavam as mais duras condições de trabalho, com jornadas extenuantes e pagamentos miseráveis (ENGELS, 2015).

Portanto, a inovação tecnológica nas indústrias dos séculos XVIII e XIX não se trata de um processo isento de contradições. Muito pelo contrário. O filósofo Alexis de Tocqueville, contemporâneo da Revolução Industrial, já chamava a atenção para os paradoxos desse movimento. Veja a descrição

dramática que ele faz de Manchester, um dos principais centros industriais da Inglaterra:

Desta vala imunda a maior corrente da indústria humana flui para fertilizar o mundo todo. Deste esgoto imundo jorra ouro puro. Aqui a humanidade atinge o seu mais completo desenvolvimento e sua maior brutalidade, aqui a civilização faz milagres e o homem civilizado torna-se quase um selvagem (HOBSBAWM, 2002, p. 49).

Como ponto de partida da Modernidade, que transformou completamente as relações sociais, o capitalismo industrial criou duas classes sociais divididas em relação à sua posição no processo produtivo: burgueses e proletários. A burguesia industrial se tornou muito rica e poderosa, evoluindo para uma burguesia financeira ao longo do século XIX. Já o proletariado, tendo sua força de trabalho explorada de maneira impiedosa, logo passou a se organizar politicamente, exigindo direitos e muitas vezes realizando revoluções, como atesta o ciclo revolucionário ocorrido entre 1848 e 1871, que aterrorizou a burguesia europeia (MARX, 2015). Esse processo, brevemente interrompido pelo massacre da Comuna da Paris, foi retomado em 1917 na Rússia, em uma revolução que derrubou o czarismo e implantou pela primeira vez na história um governo proletário (REED, 2017).

Outros aspectos sombrios da Revolução Industrial dizem respeito à formação de monopólios industriais que destruíram a economia de outras regiões do Planeta. Esse é o caso da indústria têxtil inglesa, que arrasou a tradicional produção artesanal de tecidos indiana (MARX, 1982). Não é possível deixar de lado também a escravidão africana nas Américas, que alimentou com seu trabalho, sobretudo nas plantações de algodão, a nascente indústria têxtil inglesa (MARX, 2017).

No século XIX, ocorre a **Segunda Revolução Industrial**, caracterizada pelo uso da eletricidade e do petróleo nos processos produtivos. O impacto foi tão grande quanto o da revolução anterior. Novos motores e novas formas de fazer as máquinas funcionarem promoveram um novo salto da produtividade. No século XX, ocorre a **Terceira Revolução Industrial**, uma transformação tecnológica na forma de transmitir e armazenar dados, simbolizada especialmente pela internet. A partir da Terceira Revolução Industrial, o trabalho também foi profundamente alterado, e hoje muitas pessoas trabalham remotamente (*home office*). Portanto, a virtualidade é uma das características desse novo movimento de inovação.

Atualmente, esses movimentos são tão acelerados que, mesmo estando em curso a Terceira Revolução Industrial, já emerge uma **Quarta Revolução**

Industrial, também baseada nos fluxos de informação. Nesta, a qualificação e a educação ocupam lugar central. Agora, já não basta o profissional possuir informações, que estão largamente disponíveis na internet, por exemplo; ele precisa construir conhecimento, algo que exige mais esforços e um uso cada vez mais consciente das novas tecnologias (SCHWAB, 2019).

Inovação tecnológica na indústria

A inovação tecnológica é um conceito diretamente ligado ao trabalho e à produção. Ela pode ser sintetizada em quatro pontos principais (BARBIERI, 1997). Veja:

1. aparição ou alteração de um processo produtivo já existente (maquinário, instalações, organização, métodos de trabalho, etc.);
2. transformação de produtos já fabricados e comercializados, bem como substituição de modelos obsoletos por novos;
3. introdução de novos produtos de maneira integrada a produtos já existentes, isto é, introdução de produtos fabricados nas instalações já existentes;
4. desenvolvimento de novos produtos que exigem a criação de novas tecnologias.

Como você viu, a inovação tecnológica é fundamental para o desenvolvimento industrial. Ela permite que as indústrias coloquem à disposição da sociedade novos produtos que possam contribuir para a sua evolução (BARBIERI, 1997). Contudo, é necessário refletir sobre esse tema no contexto brasileiro, caracterizado por uma sociedade profundamente desigual, cujo desenvolvimento integral demanda aumento da produtividade e da renda média da população.

Desse modo, **Pesquisa e Desenvolvimento (P&D)** adquirem centralidade como forma de alavancar, por meio da inovação, o crescimento econômico do País. Se, por um lado, o investimento em pesquisa colabora para a inovação que trará mais lucros para as empresas, por outro, ele pode beneficiar toda a sociedade ao desenvolver soluções que não contemplem somente o objetivo imediato do lucro, e sim a resolução de problemas sociais (CORDER, 2006).

No final da década de 1990, diversos instrumentos de incentivo à P&D passaram a ser utilizados no Brasil. Inaugurava-se naquele momento um novo posicionamento a respeito da inovação tecnológica no País. Tradicionalmente,

as políticas públicas de ciência e tecnologia favoreciam a pesquisa no âmbito acadêmico, deixando de lado o setor empresarial. Com a nova perspectiva do problema — em um mundo cada vez mais globalizado e em aceleração constante —, definiram-se novas linhas de financiamento para distribuir de maneira mais racional os recursos entre universidades e empresas (CORDER, 2006).

O governo do Brasil aproximava-se então das políticas já implementadas em países desenvolvidos e até mesmo naqueles que recentemente haviam se desenvolvido. Desse modo, para estimular inovações no ramo produtivo, foram delineadas três ações principais:

1. desenvolver uma política transparente e estratégica de desenvolvimento a longo prazo;
2. criar estímulos e incentivos para as empresas desenvolverem tecnologia (incentivos fiscais, por exemplo);
3. executar a construção de novos padrões de financiamento público, capazes de atender à demanda crescente por investimentos em ciência e tecnologia (CORDER, 2006).

A formação de recursos humanos, isto é, a qualificação de mão de obra, também é elemento central da inovação tecnológica. Por isso, entre as linhas governamentais de fomento à inovação que você acabou de ver, a educação, especialmente em nível de graduação e pós-graduação, obteve valorização inédita.

Mesmo que as metas muitas vezes não tenham sido devidamente alcançadas, o Brasil se destaca em relação a outros países em nível semelhante de desenvolvimento pelas agências de apoio ao ensino que criou, como a Coordenadoria de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes) e o Conselho Nacional de Pesquisa e Desenvolvimento Tecnológico (CNPq). Tais instituições cumpriram e cumprem papel estratégico na consolidação de cursos de pós-graduação e, evidentemente, no avanço da pesquisa e da inovação no País. Como resultado, nos últimos anos, formou-se um contingente de profissionais altamente especializados (em nível de pós-graduação) que foram absorvidos pelo setor produtivo. Dessa forma, a educação brasileira, a questão da inovação e o País em si só tiveram a ganhar (CORDER, 2006).

Em 2004, foi assinada a **Lei da Inovação**, com o objetivo de desburocratizar a formação de parcerias entre universidades e empresas que buscam inovar tecnologicamente. A novidade mais importante trazida por essa lei

foi a obrigatoriedade da criação de Núcleos de Inovação Tecnológica (NITS) nas instituições de pesquisa públicas (PARANHOS; CATALDO; PINTO, 2018).



Saiba mais

Quando o poder estatal, com sua capacidade de mobilizar recursos vultosos, decide investir na inovação das áreas da saúde, da química, da biotecnologia, das engenharias e da Tecnologia de Comunicação e Informação (TIC), elas são muito beneficiadas. É nessas áreas que ocorre a maior conexão entre empresas e universidades, embora também haja aportes privados nas atividades desenvolvidas conjuntamente pelos dois tipos de organizações por meio das Parcerias Público-Privadas (PPPs) (PARANHOS; CATALDO; PINTO, 2018).

Outro ponto indispensável para se pensar a importância da inovação tecnológica na indústria nos dias atuais é a questão da **sustentabilidade**. Existe um paradoxo na contemporaneidade relativo ao uso dos recursos do Planeta na produção industrial. Por um lado, com o grande desenvolvimento das técnicas produtivas, é possível produzir o mesmo número de riquezas com menor quantidade de materiais. Por outro, ocorre o crescimento em termos absolutos da demanda por matéria-prima, já que o consumo cresce incessantemente. Portanto, a inovação tecnológica atualmente estará relacionada (ou deveria estar) à sustentabilidade (PINSKY; KRUGLIANSKAS, 2017). Considere o seguinte:

A inovação é um dos principais fatores que influenciam o crescimento econômico dos países, sendo essencial para a geração de vantagem competitiva em ambientes altamente turbulentos [...] A difusão de novas tecnologias é primordial para o crescimento sustentado dos resultados e aumento da produtividade, e é definida como a maneira que uma inovação é disseminada desde a sua primeira aplicação para outro país, região, indústria, mercado ou empresa (PINSKY; KRUGLIANSKAS, 2017, p. 109).

Devido à importância da constante inovação na esfera produtiva, que ocorre de maneira concomitante à busca de soluções que levem em conta a sustentabilidade ecológica, surge o conceito de “[...] inovação tecnológica orientada para a sustentabilidade [...]”, também denominado “[...] ecoinovação [...]” (PINSKY; KRUGLIANSKAS, 2017, p. 110).

A ecoinovação é a reprodução, no campo das ideias, de uma prática que tem sido perseguida por muitas indústrias atualmente e até mesmo por teóricos do sistema capitalista: a construção de novas formas de relação entre natureza, sociedade, economia e ética. Os benefícios dessa nova ma-

neira de pensar o mundo da produção são vários. Considere como exemplos a busca por diferenciação no mercado (uma empresa comprometida com o meio ambiente tem mais apelo comercial) e o desenvolvimento de serviços e produtos que tenham a capacidade de acessar novos mercados, especialmente voltados para consumidores que levam em conta a ecoinovação na hora de escolher um produto (PINSKY; KRUGLIANSKAS, 2017). Nesse âmbito, entra em cena a série de normas estabelecidas pela Organização Internacional para a Padronização (International Organization for Standardization — ISO). No caso de sustentabilidade, destaca-se a ISO 14000, que versa sobre a área de gestão ambiental nas empresas.

Por fim, você deve considerar as inovações tecnológicas mais importantes da chamada **indústria 4.0** e suas aplicações. Inicialmente, a indústria 4.0 é definida “[...] como a quarta revolução industrial, manufatura inteligente, indústria da internet ou indústria integrada [...]” (ALBERTIN, 2017, p. 3). Em outros termos, é o que há de mais moderno em parques industriais na atualidade. Entre as inovações trazidas por esses novos meios de produção, destacam-se as máquinas “inteligentes”, capazes de se comunicar entre si, agilizando e barateando o processo de fabricação de mercadorias.

Segundo Albertin (2017, p. 4), “[...] o diferencial da Indústria 4.0 está no fato de que o processo de fabricação vai evoluindo de uma única célula automatizada para sistemas totalmente automatizados e integrados que se comunicam com outros [...]”. Dessa forma, as contribuições das inovações tecnológicas colocadas em marcha nessas primeiras décadas do século XXI podem ser descritas como maiores produtividade, velocidade, flexibilidade e qualidade dos processos e sistemas de produção (ALBERTIN, 2017).

Evidentemente, esse ganho de qualidade na esfera produtiva está profundamente relacionado aos rápidos avanços tecnológicos das últimas décadas. As áreas de engenharia e informação têm sido os grandes expoentes dessa verdadeira revolução tecnológica, tendo impacto óbvio sobre a indústria, que sempre esteve atrelada a esses dois elementos do conhecimento humano. A seguir, veja os pilares da inovação tecnológica da indústria 4.0 (ALBERTIN, 2017).

- **Internet das coisas:** basicamente, o conceito de internet das coisas se refere à conexão de equipamentos do dia a dia (ou utilizados industrialmente) à internet, de modo que o transporte, as comunicações e até mesmo o armazenamento de alimentos se tornem mais racionais e eficientes.
- **Realidade aumentada:** ao contrário da realidade virtual, em que o usuário fica totalmente imerso, na realidade aumentada, ele consegue

estar atento ao ambiente à sua volta, porém interagindo com objetos virtuais que fornecem informações breves e relevantes.

- **Robôs autônomos:** um robô autônomo é um tipo de robô que pode realizar tarefas em ambientes controlados, como uma fábrica. Esses robôs são muito úteis para a movimentação de cargas em instalações logísticas.
- **Simulação digital:** é a aplicação, de maneira virtual, de cenários e processos do ambiente industrial, servindo para testes e desenvolvimento de soluções fabris.
- **Manufatura aditiva:** trata-se da tecnologia conhecida como “impressora 3D”. Ou seja, é uma forma de fabricação de objetos por meio da impressão tridimensional.
- **Big data:** o volume de dados produzidos atualmente é tão vasto que não pode ser analisado por sistemas convencionais. Dessa forma, criou-se o conceito de *big data*, a busca de soluções para a análise de conjuntos de dados gigantescos.
- **Tecnologia de nuvem:** é um conceito da computação que possibilita o acesso a dados, programas e aplicativos diretamente da internet, sem a necessidade de armazená-los em um dispositivo. É a base do funcionamento da internet atualmente.
- **Cybersecurity:** é o conjunto de técnicas e tecnologias voltadas para a proteção de dados e sistemas computacionais. É imprescindível para a proteção de informações estratégicas de governos e empresas.

Como você viu, esse “admirável mundo novo” da indústria e da produção está estritamente vinculado aos impressionantes avanços e inovações tecnológicas das últimas décadas, que transformaram por completo o setor industrial. No entanto, em países como o Brasil, ainda há um longo caminho até a plena utilização dessas novas tecnologias no setor industrial. O País ocupa o 69º lugar no índice global de inovação, e atualmente a indústria representa apenas 10% do Produto Interno Bruto (PIB) nacional. Além disso, o Brasil teve, nos últimos anos, uma queda de mais de 7% na produtividade da indústria, o que fez com que o País caísse da 5ª posição no *ranking* de produtividade de manufatura para o 29º lugar. Mesmo nesse cenário, setores como o automobilístico, o farmacêutico e o agroindustrial têm liderado a adoção da indústria 4.0 no País (BRASIL, 2020).

Qualificação no trabalho no contexto da indústria atual

A industrialização no Brasil começou a se desenvolver, de maneira muito tímida, ainda no Segundo Império. Contudo, ocorreu de fato um grande desenvolvimento a partir da década de 1930, com o governo de Getúlio Vargas. Nesse período, um novo cenário relativo ao mundo do trabalho surge no País, trazendo consigo a necessidade de qualificar os trabalhadores que iriam atuar nas indústrias incipientes. Assim, o Estado brasileiro passa a influenciar de maneira determinante os rumos industriais da nação, tomando para si a responsabilidade de contribuir para a formação dos profissionais que o novo ramo da economia exigia, tornando-se protecionista e voltando-se ao mercado interno, em certa oposição às políticas econômicas liberais anteriores (BIELSHOWSKI, 2007).

Naquele contexto, grandes reformas educacionais (Reforma Francisco Campos, de 1931, e Reforma Capanema, de 1942) foram implementadas. Essas reformas buscavam responder às demandas sociais por melhor educação, mas foram viabilizadas especialmente por motivos econômicos, já que o País iniciava um ciclo de desenvolvimento inédito. Na Reforma Capanema, ocorrem “[...] mudanças no sistema de ensino público de formação profissional e são criadas as agências privadas de aprendizagem constituindo um sistema público e um sistema privado de formação profissional e qualificação de trabalhadores [...]” (DEITOS, 2006, p. 26). Esse sistema atualmente é representado por órgãos como o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai), o Serviço Social da Indústria (Sesi), o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac) e o Centro Integrado Empresa–Escola (Ciee), que possuem atuação nacional e são responsáveis pela qualificação de milhares de jovens anualmente. Tais jovens entram no mercado de trabalho possuindo as habilidades básicas para exercer atividades nas mais diversas áreas do setor produtivo e de serviços (DEITOS, 2006).

Note que a preocupação com a qualificação profissional não é recente na história brasileira. Hoje, contudo, devido às características dinâmicas da economia, às constantes inovações tecnológicas e à atualização exigida dos novos perfis profissionais, a qualificação para o trabalho engloba novos desafios. A indústria, como ramo em constante transformação, é uma das áreas da economia mais exigentes em termos de formação para o trabalho. Nesse âmbito, o Senai é uma das instituições brasileiras mais tradicionais na preparação e na qualificação de trabalhadores para o ramo industrial. Criado em 1942, por um decreto do presidente Getúlio Vargas, ele atualmente é uma

instituição privada sem fins lucrativos, atuando de maneira articulada às iniciativas estatais para a qualificação no trabalho (DEITOS, 2006).



Saiba mais

Inovação e qualificação são dois conceitos que caminham juntos. Não é possível falar em inovação tecnológica, por exemplo, se ela não for acompanhada da qualificação dos novos profissionais que entram no mercado de trabalho. Mas você também não deve se esquecer de que os processos dos ramos produtivos e de serviços são atualizados a cada instante atualmente; logo, a qualificação permanente dos trabalhadores é fundamental. Assim, por um lado, ocorre o crescimento profissional do indivíduo; por outro, ocorre o desenvolvimento da economia e do País, com o conseqüente aumento da produtividade.

Hoje, entender o modo como o mercado de trabalho se comporta é essencial para compreender o desempenho econômico de determinado país. Como você sabe, o número de postos de trabalho criados, o percentual de desemprego, o aumento da capacidade produtiva e a totalidade dos investimentos são aspectos muito importantes para definir os rumos da economia. No entanto, nenhum deles fará sentido se não houver esforços para qualificar a mão de obra (BORGES, 2014).

A mão de obra qualificada está estreitamente relacionada ao nível de escolaridade, que no Brasil é historicamente baixo. Em síntese, quanto maior for a escolaridade de um profissional, mais oportunidades ele terá de se destacar no mercado de trabalho, já que possuirá as habilidades e competências necessárias para adentrá-lo. Da mesma forma, quanto mais treinado for o profissional, mais vantagens competitivas ele terá; e essas vantagens, como você viu, só poderão se concretizar de fato a partir da qualificação. Esta, por sua vez, não proporcionará apenas o crescimento do indivíduo, mas colaborará para o desenvolvimento de toda a cadeia econômica, daí seu aspecto central nas discussões a respeito de propostas e estratégias para alavancar a economia (BORGES, 2014).

As constantes transformações no mercado de trabalho (novos produtos, novas demandas, novas tecnologias) afetam diretamente aquilo que se exige do trabalhador. Isto é, o perfil do profissional, assim como o próprio mercado, varia de acordo com as novas necessidades laborais. Veja como Chiavenato (2014, p. 84) descreve essa dinâmica: “[...] o mundo em acelerada mudança, o impacto do desenvolvimento tecnológico, as novas formas de organização e configuração empresarial, novos produtos e serviços e novos processos de trabalho [...]”.

Nesse cenário, grande parte dos trabalhadores — tanto os que já se encontram no mercado de trabalho quanto aqueles que estão ingressando nele — apresenta competências e habilidades deficitárias, isto é, muitos profissionais estão desatualizados, o que diminui a produtividade e aumenta o “retrabalho”. Para que isso não se torne um empecilho para a sua carreira, o trabalhador deve estar em constante aprimoramento, buscando novos cursos e novos conhecimentos que lhe permitam sintonizar-se com as exigências dos empregadores (BORGES, 2014).

Existem diversas formas de buscar qualificação profissional. Em primeiro lugar, há aquilo que Rocha-Vidigal e Vidigal (2012) conceitua como educação formal e educação informal. A primeira ocorre por meio de instituições como a escola e a universidade, nas quais o estudante busca atingir objetivos bastante específicos. Já a educação informal ocorre de maneira empírica, isto é, pela observação, desenvolvendo-se em geral fora do sistema formal de instrução, com a experiência.

A segunda maneira de buscar qualificação é justamente por meio dos cursos técnicos e profissionalizantes. Esse tipo de qualificação é muito comum e valorizada no Brasil, tendo em geral curta duração e contemplando rapidamente a necessidade de formação do profissional e a demanda por empregados qualificados das indústrias ou empresas em geral. A terceira maneira consiste no treinamento fornecido pelas próprias empresas. Essa é uma forma de qualificar o profissional com base nos valores da empresa, ao mesmo tempo em que se demonstra a teoria e a prática (ROCHA-VIDIGAL; VIDIGAL, 2012).

Atualmente, a questão central em termos de qualificação profissional é o **desenvolvimento de pessoas**. O profissional, ao buscar sua qualificação, não possui ainda as habilidades e competências necessárias para exercer de maneira satisfatória o trabalho ao qual deseja se dedicar. Dessa forma, os treinamentos são fundamentais para que o profissional se desenvolva a contento. Frequentemente, os profissionais de recursos humanos se referem a “mudanças de comportamento”, que, em síntese, são o desenvolvimento de novos hábitos, conhecimentos, atitudes, etc., capacitando o trabalhador para atuar de acordo com a cultura da empresa que o contrata. A seguir, veja um panorama das mudanças comportamentais realizadas em processos de qualificação (CHIAVENATO, 2014).

- **Transmitir informações:** tornar o trabalhador capaz de dominar informações sobre a organização à qual está vinculado, bem como sobre seus processos produtivos, produtos, comercialização, etc.

- **Desenvolver habilidades:** aprimorar talentos individuais do profissional para que ele execute corretamente tarefas e opere maquinário, ferramentas, computadores, etc.
- **Desenvolver atitudes:** modificar comportamentos não desejados ou desenvolver aqueles que podem ser favoráveis ao crescimento profissional e pessoal do trabalhador.
- **Desenvolver conceitos:** elevar o nível de abstração, desenvolvendo ideias amplas que ajudem o profissional na criação de uma visão global acerca de fluxos e processos.
- **Construir competências:** desenvolver competências profissionais que estejam alinhadas ao que a empresa busca atingir.

Os treinamentos têm papel preponderante na transformação de atitudes negativas, qualificando positivamente o profissional, que assim apresenta maior produtividade. Assimilar informações, elaborá-las internamente e exteriorizá-las na forma de novas competências, habilidades e atitudes dentro da empresa faz toda a diferença para que a organização cresça e para que o profissional se desenvolva em todos os sentidos.

Em suma, a qualificação profissional torna as empresas mais competitivas; logo, elas se tornam mais fortes e seguras em um mercado cada vez mais dinâmico. Como afirma Dutra (2009, p. 101), “[...] as organizações estão percebendo a necessidade de estimular e apoiar o contínuo desenvolvimento das pessoas, como forma de manter suas vantagens competitivas [...]”. Portanto, a qualificação profissional é um componente da cadeia produtiva e de serviços com o qual todos têm a ganhar, tanto os empresários quanto os trabalhadores.

Neste capítulo, você viu como o trabalho, um ato humano fundamental, relaciona-se com a inovação e com o ramo industrial. Você também leu sobre a relevância da inovação tecnológica para a produtividade, bem como para o desenvolvimento histórico das indústrias e do trabalho em si. Por fim, você verificou que, na atualidade, a qualificação dos trabalhadores é essencial. Afinal, desenvolvendo suas capacidades, os profissionais contribuem para o aumento da produtividade.

Referências

- ALBERTIN, M. R. *et al.* Principais inovações tecnológica da indústrias 4.0 e suas aplicações na manufatura. In: SIMPÓSIO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 2017. *Anais [...]*. Vitória: UFES, 2017. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Dmontier_Jr/publication/321682376_PRINCIPAIS_INOVACOES_TECNOLOGICAS_DA_INDUSTRIA_40_E_SUAS_APLICACOES_E_IMPLICACOES_NA_MANUFATURA/links/5a2ab3a10f7e9b63e538ae47/PRINCIPAIS-INOVACOES-TECNOLOGICAS-DA-INDUSTRIA-40-E-SUAS-APLICACOES-E-IMPLICACOES-NA-MANUFATURA.pdf. Acesso em: 02 set. 2020.
- BARBIERI, J. C. *A contribuição da área produtiva no processo de inovações tecnológicas*. RAE: Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 37, n. 1, p. 66–77, 1997. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rae/v37n1/a07v37n1.pdf>. Acesso em: 02 set. 2020.
- BIELSHOWSKI, R. *Pensamento econômico brasileiro*. São Paulo: Contraponto, 2007.
- BORGES, J. C. *A qualificação profissional do trabalhador para o mercado de trabalho e ambiente organizacional*. 2014. Disponível em: <https://www2.faccat.br/portal/sites/default/files/borges.pdf>. Acesso em: 02 set. 2020.
- BRASIL. Ministério da Indústria, Comércio e Serviços. *Agenda brasileira para a indústria 4.0*. Brasília: Ministério da Indústria, Comércio e Serviços, 2020. Disponível em: <http://www.industria40.gov.br/>. Acesso em: 02 set. 2020.
- CHIAVENATO, I. *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 4. ed. Barueri: Manole, 2014.
- CORDER, S. *Políticas de inovação tecnológica no Brasil: experiência recente e perspectivas*. Brasília: Ipea, 2006.
- DEITOS, M. L. M. S. *As políticas públicas de qualificação de trabalhadores e suas relações com a inovação tecnológica na indústria brasileira*. 2006. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2006. Disponível em: <http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/252767>. Acesso em: 02 set. 2020.
- DUTRA, J. S. *Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas*. São Paulo: Atlas, 2009.
- ENGELS, F. *A origem da propriedade privada e do Estado*. Rio de Janeiro: Editora Bertrand, 2002.
- ENGELS, F. *A situação da classe trabalhadora na Inglaterra*. São Paulo: Boitempo, 2015.
- HOBBSAWM, E. J. *A era das revoluções: 1789-1848*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2002.
- MARX, K. *A dominação britânica na Índia*. [S. l.]: Editorial Avante!, 1982. Disponível em: <https://www.marxists.org/portugues/marx/1853/06/10.htm>. Acesso em: 02 set. 2020.
- MARX, K. *A guerra civil na França*. São Paulo: Boitempo, 2015.
- MARX, K. *O capital*. São Paulo: Boitempo, 2017.
- PARANHOS, J.; CATALDO, B.; PINTO, A. C. A. Criação, institucionalização e funcionamento dos núcleos de inovação tecnológica no Brasil: características e desafios. *REAd*, Porto Alegre, v. 24, n. 2, p. 253–280, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/read/v24n2/1413-2311-read-24-2-0253.pdf>. Acesso em: 02 set. 2020.
- PINSKY, V.; KRUGLIANSKAS, I. Inovação tecnológica para a sustentabilidade: aprendizados de sucessos e fracassos. *Estudos Avançados*, São Paulo, v. 31, n. 90, p. 107–126,

2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ea/v31n90/0103-4014-ea-31-90-0107.pdf>. Acesso em: 02 set. 2020.

REED, J. *Dez dias que abalaram o mundo: a história da Revolução Russa*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2017.

ROCHA-VIDIGAL, C. B.; VIDIGAL, V. G. Investimento na qualificação profissional: uma abordagem econômica sobre sua importância. *Acta Scientiarum: Human and Social Sciences*, Maringá, v. 34, n. 1, p. 41–48, 2012.

SCHWAB, K. *A quarta revolução industrial*. São Paulo: Edipro, 2019.

Leituras recomendadas

OLIVEIRA, O. V.; ZABA, E. F.; FORTE, S. H. A. C. Razão da não utilização de incentivos fiscais à inovação tecnológica da Lei do Bem por empresas Brasileiras. *RCC: Revista Contemporânea de Contabilidade*, Florianópolis, v. 14, n. 31, p. 67–88, 2017. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/contabilidade/article/view/30770>. Acesso em: 02 set. 2020.

SANTOS, J. P. et al. Indústria 4.0 -Esforços para ajustar o homem à Revolução 4.0. *Research, Society and Development*, [s. l.], v. 9, n.4, e125942949, 2020. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/2949/2181>. Acesso em: 02 set. 2020.

SEGNINI, L. R. P. Educação e trabalho: uma relação tão necessária quanto insuficiente. *São Paulo Perspectiva*, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 72–81, 2000. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-88392000000200011&script=sci_arttext&tlng=pt. Acesso em: 02 set. 2020.



Fique atento

Os links para sites da web fornecidos neste capítulo foram todos testados, e seu funcionamento foi comprovado no momento da publicação do material. No entanto, a rede é extremamente dinâmica; suas páginas estão constantemente mudando de local e conteúdo. Assim, os editores declaram não ter qualquer responsabilidade sobre qualidade, precisão ou integralidade das informações referidas em tais links.



editora
papervest

Publicação da Papervest Editora
Av. Marechal Floriano, 947 - CEP: 88503-190
Fone: (49) 3225-4114 - Lages / SC
www.unifacvest.edu.br