

VII Congresso Latino-Americano de Estudos do Trabalho

O Trabalho no Século XXI

Mudanças, impactos e perspectivas

GT 11 – Empresas, Empresários, Modelos Productivos y Trabajo

**A FILOSOFIA EMPRESARIAL E O TRABALHO NA
CONTEMPORANEIDADE**

Mestre André Ramos Carloni

Glécia Silva Santos

Universidade Estadual de Montes Claros – UNIMONTES

A FILOSOFIA EMPRESARIAL E O TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE

RESUMO

Este estudo intenciona mostrar as diretrizes historicamente tomadas pelas empresas, visando à melhoria do processo produtivo. Dentre estas mudanças, cita-se a reestruturação produtiva e a acumulação flexível, reduzindo postos de trabalho, fragilizando contratos de trabalho, flexibilizando os direitos trabalhistas. Frente a isso, tem-se a barganha dos sindicatos com as empresas. Deste modo, analisou-se o reflexo destas práticas sobre a classe trabalhadora. Para tanto, realizaram-se entrevistas semi-estruturadas com metalúrgicos do sindicato da categoria em Montes Claros. Assim, pressupõe-se que a mobilização da classe trabalhadora, em nível local e internacional constroem mecanismos para o enfrentamento da precarização do trabalho no contexto neoliberal, e apesar de todas as crises estruturais, o trabalho se mantém como categoria de centralidade na vida dos seres humanos.

OBJETO

O estudo da filosofia empresarial traz ao público um conhecimento a respeito das diretrizes tomadas pelas empresas para melhorar o processo produtivo e lidar com seus funcionários. O enfoque que a empresa dá a sua filosofia pode fazer toda diferença no seu desenvolvimento interno e externo, na relação com o mercado e com seus trabalhadores. Segundo Engler (1998) a filosofia empresarial pode seguir dois enfoques: o enfoque metafísico que dá mais ênfase ao lucro e a produtividade ou o enfoque dialético que valoriza o capital humano e incentiva a participação do trabalhador no processo decisório da empresa.

Na contemporaneidade, o trabalho, dentro e fora das empresas, tem se modificado muito e, como estratégia de sobrevivência, as pessoas têm inventado novas alternativas de trabalho. A crescente informalidade dificulta a identificação da classe trabalhadora. O trabalho em si está muito diferenciado, por isso os trabalhadores, não se enxergam como classe.

Com o advento da acumulação flexível sobrevieram novas formas de controle da classe trabalhadora. O capital utiliza-se da fragmentação do trabalho para desarticular e desmontar o coletivo trabalhador. Os desempregados não se vêem como pertencentes a uma classe e se oferecem como substituição de mão de obra. Esse aumento do exército industrial de reserva contribui, então, para o aumento da insegurança no trabalho: as pessoas estão trabalhando sob pressão.

Os empregos contemporâneos são cada vez mais instáveis, precários, informais ou subcontratuais prevalecendo a tendência da terceirização. Tudo isso mostra, que vivemos hoje uma crise da sociedade salarial.

Diversas políticas são utilizadas pelas empresas para melhorar aproveitamento da força de trabalho e aumentar a produção. A filosofia utilizada pelas empresas é responsável pelas políticas adotadas pelas mesmas. Com uma linha de pesquisa cronológica, pretende-se abordar nesse projeto assuntos como filosofia empresarial, o trabalho moderno e acumulação flexível. Além da pesquisa teórica é importante uma pesquisa de campo para melhor compreensão das multífaces do trabalho nos dias atuais.

OBJETIVO GERAL

Analisar a responsabilidade que a filosofia empresarial possui com relação às políticas adotadas pelas empresas e o reflexo que tais políticas implicam sobre a classe trabalhadora.

METODOLOGIA

Foi realizada uma pesquisa teórica onde se viu a necessidade de observar uma gama de autores, revistas científicas e outros meios que fossem coerentes com os assuntos: filosofia empresarial, trabalho e acumulação flexível. Teve-se a intenção de seguir uma linha cronológica, fazendo uma análise qualitativa e quando necessário foram analisados também dados quantitativos referentes ao assunto. Foi utilizado o pensamento marxista a respeito da importância da ontologia do trabalho. Também se buscou fazer uma contraposição entre as visões de autores (contemporâneos) das ciências econômicas e outras das teorias sociais, subtraindo as contribuições de ambos para se chegar a conceitos verificados na realidade pesquisada empiricamente. Acreditava-se na importância em se realizar a pesquisa empírico-teórica e documental.

Fez-se necessário ir a campo para que houvesse um maior conhecimento a respeito da realidade do trabalhador. As entrevistas foram realizadas com trabalhadores associados ao Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Montes Claros. O referido sindicato foi fundado em 06.07.1982 (seis de julho de mil novecentos e oitenta e dois), o mesmo é devidamente registrado no Ministério de Estado do Trabalho. Os entrevistados foram os membros da diretoria do sindicato, que também são funcionários de uma das empresas, esta é de médio porte (as outras são de pequeno porte). A diretoria do sindicato possui vinte membros, os quais trabalham em diversos setores da indústria metalúrgica, desses vinte, escolheu-se quatro (um de cada empresa) para participarem das entrevistas. O critério de escolha foi a diversificação das funções dentro da empresa.

A cidade de Montes Claros, locus da pesquisa, possui aproximadamente mil trabalhadores na base da indústria metalúrgica, os quais estão distribuídos em quatro empresas, sendo 368 associados ao sindicato da categoria.

Embasado nos autores que escrevem a respeito do assunto e com os estudos empíricos pretendeu-se buscar não as respostas, mas ao menos alternativas para alguns das questões enfrentadas pelos trabalhadores nos dias atuais.

Nessa pesquisa foram realizadas algumas análises de conteúdo, abarcando a ontologia do trabalho, para fins de esclarecimento e melhor compreensão do tema proposto.

RESULTADOS

Pretendeu-se discutir se a filosofia empresarial valoriza o capital humano ou é usado para regular e controlar a classe trabalhadora.

Assim, acreditou-se na necessidade de compreender sobre a credibilidade do trabalhador no interesse das empresas na valorização e promoção do capital humano, verificou-se que metade dos trabalhadores acredita que algumas empresas se preocupam em promover e treinar os trabalhadores. Os metalúrgicos falam a respeito de empresas que além de contratar treinam os funcionários, sendo uma forma de valorização e promoção do mesmo. Enquanto as outras empresas só contratam profissionais com experiência, acreditando reduzir gastos e garantir agilidade e qualidade à produção.

Acerca do interesse em entender se na empresa onde o entrevistado trabalha existem essas políticas de valorização e se ele já tinha sido beneficiado por alguma, constatou-se que os trabalhadores foram unânimes em dizer que a empresa pagou cursos de primeiro e segundo grau para todos os empregados e agora investe na formação superior. Vê-se que as empresas têm buscado cursos de capacitação para seus funcionários, o que contribui para que haja uma relação amistosa entre a empresa e os trabalhadores, além de melhoria da produção.

Buscou, igualmente, a opinião dos entrevistados a respeito de qual seria o interesse das empresas em valorizar e capacitar o capital humano. Todos acreditavam ser bom e lucrativo para a empresa ter trabalhadores capacitados, ajudando no controle da produção e dos outros trabalhadores através da informação.

Ao aprofundar outras questões, averiguou-se se viam a centralidade do trabalho na vida dos indivíduos da sociedade. A maioria disse que o trabalho tem

importância fundamental em suas vidas e que muitas vezes são reconhecidos pela sociedade através do trabalho que realizam, identificando-os pelo trabalho que fazem.

Além disso, dizem unanimemente que os avanços tecnológicos como a robótica e a inteligência artificial diminuíram os postos de trabalho no setor industrial. Mostram-se conscientes ao observar que as técnicas de produção têm levado à informalidade no trabalho e conseqüentemente à precarização do trabalho. Dizem que os trabalhadores que não acompanham as novas tendências acabam sem trabalho.

Nesta mesma direção, confiam que a terceirização dos serviços precariza o trabalho e contribui para a desvinculação das responsabilidades empregatícias, pois retira a estabilidade no trabalho, mesmo que existam algumas legislações que asseguram as responsabilidades trabalhistas.

Ao indagar acerca do estímulo à participação dos funcionários para o melhoramento da produção, os trabalhadores creem que prêmios, recompensas são formas de apropriação do saber fazer do trabalhador pela empresa, porém não conseguem visualizar que nunca serão equivalentes ao valor do conhecimento do funcionário. Além disso, dizem que não percebem nenhum esforço por parte das chefias para democratizar as relações e darem mais acesso aos trabalhadores. Nota-se a rigidez nas relações destas empresas, uma vez que todos relataram que já sofreram algum tipo de repressão por parte da empresa por ser sindicalizados, ainda que enquanto trabalho e não líder sindical.

Deste modo, indagou-se a respeito da mobilização da classe trabalhadora hoje, eles expõem que os próprios trabalhadores recuam na hora de reivindicar, mesmo porque as empresas promovem novas estratégias do capital para desmobilizar a classe trabalhadora, com recompensas, além da insegurança de perder o trabalho.

Por fim, ao questionar se, devido a toda essa conjuntura de diferenças, acreditavam que a conscientização da classe trabalhadora estivesse em crise, relatam que não sabem dizer se realmente a classe está em crise, mas que tem grandes dificuldades para se articular, isso pode-se afirmar. Verificou-se que creditam a perda da credibilidade dos trabalhadores na representação, ao fato do atrelamento dos sindicatos a interesses do Estado e até mesmo das empresas privadas (o chamado peleguismo), também tem a questão da horizontalização das relações, que de certa forma retira do sindicato sua atribuição de negociador e representante dos trabalhadores perante a empresa.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. O Desenho multifacetado do trabalho hoje e sua morfologia. **Serviço Social e Sociedade**. São Paulo, n.69, mar/2002, pp. 107-20.

____. **Os Sentidos do Trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 5º ed. São Paulo: Boitempo, 2001.

ARANTES, Nélío. **Sistemas de Gestão Empresarial**: conceitos permanentes na administração de empresas válidas. São Paulo, Atlas 1998.

ARAÚJO, Luís César G. de. **Gestão de Pessoas**: Estratégia e integração organizacional. Editora Atlas. São Paulo, 2006.

ASSEGI - Assessoria e Consultoria em Segurança e Higiene Industrial. **Programa de Prevenção de Riscos Ambientais PPRA**. Montes Claros, jun/2004.

BEGHIN, Nathalie. **A Filantropia Empresarial**: nem caridade, nem direito. São Paulo: Cortez, 2005.

CATTANI, Antonio David (organizador). **Dicionário Crítico sobre Trabalho e Tecnologia**. Petrópolis: Vozes; Porto Alegre: UFRGS, 2002, pp.103-8; 147-53.

CURRY, Antonio. **Organização e Método**: Visão Holística. São Paulo: Atlas, 2000.

DUARTE, Simone Viana; FURTADO, Maria Sueli Viana. **Manual para elaboração de monografias e projetos de pesquisas**. Montes Claros: Unimontes, 2002.

ENGLER, Helen Barbosa Raiz. **Serviço Social**: Filosofia Empresarial. Série Serviço social 4. Franca: UNESP-FHDSS, 1998.

MONTAÑO, Carlos. **Terceiro Setor e Questão Social**. São Paulo: Cortez, 2002.

HOLANDA, Maria Norma Alcântara Brandão de. O trabalho em sentido ontológico para Marx e Lukács: algumas considerações sobre trabalho e serviço social. **Serviço social e Sociedade**. São Paulo, n.69, mar/2002, pp.5-29.