

Capítulo 3

**O trabalho,
o trabalhador e
as organizações
no mundo
contemporâneo**



A Terceira Revolução Industrial teve início após a Segunda Guerra Mundial e foi se consolidando na segunda metade do século XX. Consiste na aplicação de sofisticadas tecnologias nos processos produtivos, principalmente na área da informação e comunicação. Uma série de componentes revoluciona praticamente todas as esferas da vida. As informações ganham um peso cada vez maior e desenvolvem-se atividades que empregam alta tecnologia nas mais diferentes áreas: a informática, que produz computadores e *softwares*; a microeletrônica, que fabrica *chips*, transistores e produtos eletrônicos; a robótica, que cria robôs para uso industrial; as telecomunicações, que viabilizam as transmissões de rádio e televisão; a telefonia fixa e móvel e a internet; a indústria aeroespacial, que fabrica satélites artificiais e aviões; a biotecnologia, que produz medicamentos, plantas e animais manipulados geneticamente.

Figura 3.1

O esforço de guerra demandado pela Segunda Guerra Mundial deu início à Terceira Revolução Industrial.



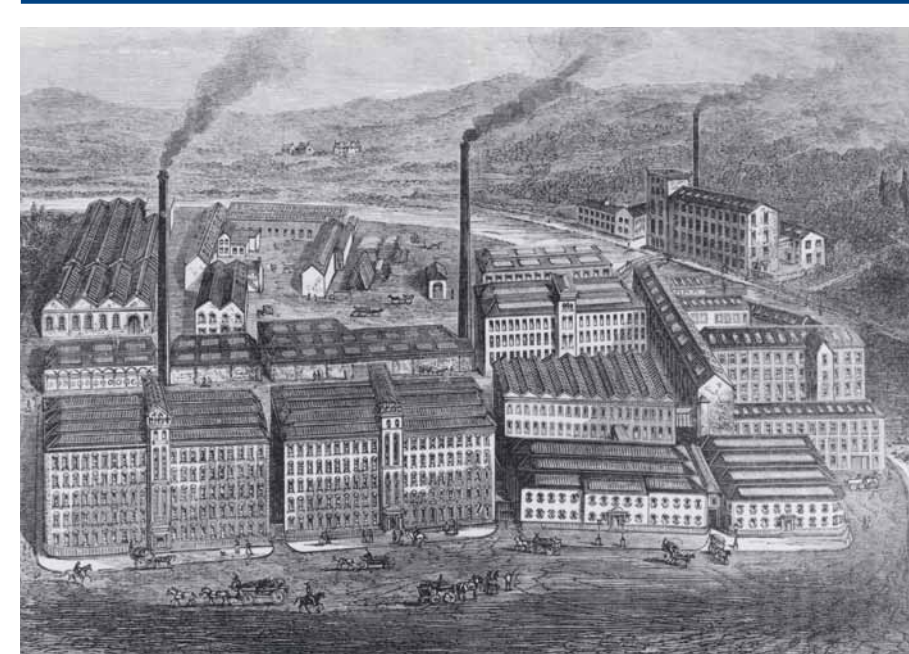
© USGOV/MILITARY, POST-WORK
USER:WJOLNY - NATIONAL PARK SERVICE
- NATIONAL ARCHIVES/WIKIMEDIA.ORG

Na primeira parte deste livro, você teve oportunidade de estudar e refletir sobre noções teóricas e práticas que dizem respeito à ética e à moral (capítulo I). Em seguida, nosso estudo focalizou a ética, alargando seu espectro para abranger também as relações de cidadania no mundo das organizações e do trabalho com um enfoque ético-existencial.

Neste capítulo, a volta ao estudo do trabalho, do trabalhador e das organizações tem a preocupação de apontar como esses aspectos fundamentais da vida humana tomam configurações novas e peculiares no contexto sociopolítico do mundo contemporâneo e quais são os novos problemas éticos que esse contexto coloca para vivermos como cidadãos. Vivemos agora no mundo globalizado, na **Terceira Revolução Industrial**, com suas contradições e implicações. Compreender o mundo é uma necessidade para uma postura ética e cidadã.

3.1 Globalização: a nova face do mundo contemporâneo

Iniciamos nosso estudo sobre o processo de globalização, que dá sustentação ao mundo do trabalho, com a caracterização do comércio global: o mundo em que vivemos hoje está interligado por novos vínculos de trocas e consumo: produtos são fabricados em todos os cantos do planeta e enviados a todos os destinos possíveis. Esse intenso comércio, com o consumo que lhe é inerente, padroniza os comportamentos, inibindo a variedade cultural entre as diferentes sociedades humanas.



© SCIENCE PHOTO LIBRARY

Figura 3.2

Primeira Revolução Industrial: a utilização da energia mecanizada.

Transnacionais são indústrias de países desenvolvidos que se instalam em países em desenvolvimento para aproveitar mão de obra e matérias-primas mais baratas e maximizar os lucros. Uma de suas características é que diferentes partes de seus produtos podem ser fabricadas em diferentes países, a montagem, ser feita noutro e o produto final, ser vendido noutro, ainda, que também não é o da matriz.

No mundo contemporâneo, o sistema capitalista dominante recebe o nome de neoliberalismo. São características do neoliberalismo (princípios básicos):

- mínima participação estatal nos rumos da economia de um país;
- pouca intervenção do governo no mercado de trabalho;
- política de privatização de empresas estatais;
- livre circulação de capitais internacionais e ênfase na globalização;
- abertura da economia para a entrada de multinacionais;
- adoção de medidas contra o protecionismo econômico;
- diminuição do tamanho do Estado, tornando-o mais eficiente;
- posição contrária aos impostos e tributos excessivos;
- contra o controle de preços dos produtos e serviços por parte do Estado, ou seja, a lei da oferta e demanda é suficiente para regular os preços;
- a base da economia deve ser formada por empresas privadas.

Há uma interdependência econômica mundial presente na vida contemporânea – um circuito de produção e de consumo que busca a redução de custos e o aumento da produtividade na fabricação de mercadorias. Dois ingredientes foram fundamentais para a consolidação desse fenômeno: a queda de barreiras alfandegárias entre os países e a revolução tecnológica, em particular no campo da informação – o que possibilita o mundo conectado em tempo real. A combinação desses fatores provocou drásticas mudanças no processo produtivo, liderado por organizações **transnacionais**, e alterou a forma como são feitos os investimentos mundiais.

Um dos resultados do processo de globalização e da liberalização da economia mundial foi a diminuição do poder de intervenção e controle dos Estados nacionais e a difusão da crença do **neoliberalismo** segundo a qual o mercado é capaz de se autorregular, pois seria dotado de um mecanismo de governança, ou seja, seria capaz de controlar por si só o mundo econômico e social. Entretanto, esse dogma do neoliberalismo, que professa uma fé absoluta no mercado, sofreu um grande abalo com a crise econômica e financeira de 2008, que assolou o mundo e ainda não foi totalmente debelada. Os bancos centrais dos países foram chamados a intervir e a investir. A intervenção maciça dos governos, especialmente dos Estados Unidos da América do Norte e da Europa, que injetaram quantias fabulosas de dinheiro na economia privada, tentou impedir que mais empresas fossem à falência e a economia se desestruturasse definitivamente.

Impulsionadas pela fé absoluta no mercado, as grandes corporações se expandiram pelo mundo, em muitos casos buscando países com legislação mais tolerante em relação a questões trabalhistas e ambientais. Um dos resultados dessa expansão foi a globalização do consumo. Os mesmos produtos e serviços são comprados nos diferentes países do planeta. Há uma produção massiva de objetos de curta duração destinados a serem rapidamente substituídos por outros mais sofisticados.

O consumo excessivo propiciado pelo atual modelo econômico, instigado muitas vezes por necessidades fictícias criadas pelo bombardeio incessante da propaganda, é, por muitos, considerado pernicioso, por causa da exploração exaustiva dos recursos naturais sem nenhuma visão de sustentabilidade. Paradoxalmente, vemos também a exclusão de grande parcela da sociedade, que ainda hoje tem sérias dificuldades de acesso até mesmo a bens essenciais, como água tratada e energia.

Apresentamos agora dois textos críticos sobre a globalização e seus efeitos, o conteúdo de um filme documentário, uma charge e uma reportagem, como subsídios para a reflexão e a discussão que serão objeto da atividade 1.

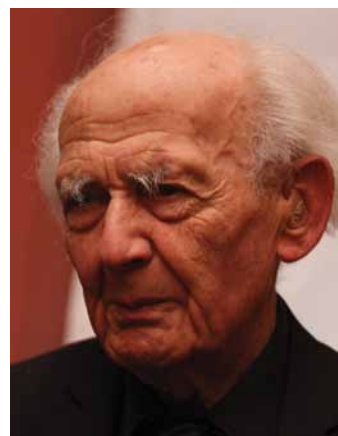
1 – A posição de Bauman

O sociólogo polonês Zygmunt Bauman vê a globalização como uma “grande transformação” que afetou as estruturas estatais, as condições de trabalho, as relações entre os Estados, a subjetividade coletiva, a produção cultural, a vida cotidiana e as relações entre o eu e o outro. No mundo globalizado, o Estado não tem mais o poder ou não mais centraliza os direitos econômicos. Da mesma forma, os direitos sociais são substituídos um a um pelo dever individual do cuidado consigo mesmo e de garantir a si mesmo vantagem sobre os demais.

Para Bauman, os problemas globais contemporâneos só podem ser resolvidos por ações globais. Segundo o sociólogo, a “globalização atingiu agora um ponto em que não há volta”. E afirma, ainda, que estamos todos nós, agora, numa situação de interdependência global, na qual ou garantimos a segurança comum de todos nós ou então todos “afundamos juntos”. Bauman ressalta que pela primeira vez na história humana o autointeresse, o interesse de cada um, e os “princípios éticos de respeito e atenção mútuos de todos os seres humanos” estão coincidindo, demandando de todos a mesma atitude, “a mesma estratégia”. Para ele, de “maldição, a globalização pode até transformar-se em uma bênção”, porém o sociólogo faz uma ressalva: a grande questão é se conseguiremos aproveitar essa oportunidade, se não perderemos essa chance – o que, para ele, permanece “uma questão em aberto” (BAUMAN, 2005, p. 95).

Figura 3.3

○ sociólogo
Zygmunt Bauman



© MICHAL NADOLSKI/WIKIMEDIA.ORG



© CHARGE DE POISÉS

2 – Festa da globalização

3 – Conteúdo do filme: *Encontro com Milton Santos* ou *o Mundo Global visto pelo lado de cá*

Brasil, 2007

Direção: Silvio Tendler

O documentário reúne entrevistas do geógrafo Milton Santos (1926-2001) e apresenta sua lúcida análise do processo de globalização. Discute as contradições do modelo econômico e apresenta a perspectiva da construção de outra realidade, mais justa e mais humana.

Na análise de Milton Santos, a globalização do final do século XX substituiu os valores humanísticos por um modelo de consumo voraz, que destrói e exclui amplas parcelas da população mundial.

Na origem desse processo está o chamado **Consenso de Washington**, de 1989, uma verdadeira “bula” que se apresentou como modelo a ser seguido pelos países em desenvolvimento: austeridade fiscal, juros altos para atrair capitais estrangeiros, privatizações, afirmação da incapacidade dos Estados em gerir serviços. Países da América e da África se veem obrigados a seguir o modelo na expectativa de conseguir recursos para o seu desenvolvimento.

Grandes empresas se consolidam e escapam ao controle dos Estados; a ordem é produzir muito – em locais onde essa produção possa ser mais lucrativa. Para Milton Santos, são empresas sem compromisso com territórios, sem responsabilidade social. O trabalhador logo sente o efeito desse processo, pois trabalha mais com menos direitos. Além disso, o desemprego aumenta e passa a ser visto como coisa natural. Também a pobreza passa a ser vista como natural, à medida que apenas alguns são identificados como preparados ou qualificados para entrar no mercado de trabalho. É a globalização como perversidade, no dizer do próprio Milton Santos.

Figura 3.4



© RUTY BARON/VALOR.FOLHAPRESS

O Consenso de Washington, expressão criada pelo economista britânico John Williamson, é uma compilação de recomendações econômicas concebida em novembro de 1989 por economistas das principais instituições financeiras com sede em Washington. São elas: disciplina fiscal, reforma tributária, desregulamentação da economia, liberalização das taxas de juros, taxas de câmbio competitivas, revisão das prioridades dos gastos públicos, abertura comercial, maior abertura ao investimento estrangeiro direto, privatizações e fortalecimento do direito à propriedade. Durante o final da década de 1980 e o começo da de 1990, muitos dos países da América Latina e também da Ásia adotaram essas políticas.

Figura 3.5

Milton Santos



Neste mundo globalizado, mercadorias, capitais e serviços têm circulação livre. Mas pessoas, não. Imigrantes em busca de emprego são barrados por verdadeiras muralhas.

Milton Santos ressalta, no entanto, que movimentos populares buscam alternativas para uma globalização solidária, para reduzir desigualdades e desmanchar diferenças. Foram movimentos da população que se apresentaram como resistência às privatizações e extinção dos serviços públicos, como é o caso da discussão em torno da privatização da água: deve a água ser fonte de lucro para empresas ou a sua distribuição é tão somente para atender às necessidades da população? Milton Santos defende que outra globalização é possível.

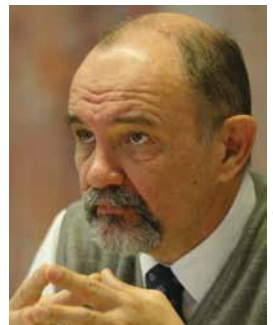
Como vimos anteriormente, tanto Bauman quanto Milton Santos apontam que a solução para as contradições se encontra na própria globalização, desde que sejam superados seus efeitos perversos. Dessa visão otimista passemos para outra sobre o trabalho no mundo globalizado bem menos otimista.

4 – O pessimismo de Dupas

O artigo de Gilberto Dupas transcrito a seguir foi publicado no jornal *O Estado de S. Paulo*, em 20 de outubro de 2007:

Figura 3.6

Gilberto Dupas (1943-2009), engenheiro, escritor e cientista social brasileiro



O futuro do trabalho (Gilberto Dupas)

O trabalho remunerado, atividade essencial ao engajamento econômico e social do ser humano na sociedade, está em crise. O capitalismo global contemporâneo trocou lealdade por produtividade imediata e acabou com a época dos relógios de ouro como prêmio por longo tempo de dedicação. Ninguém mais tem emprego de longo prazo garantido na sua atual empresa. As próprias capacidades individuais, adquiridas por estudo ou experiência, sucateiam a cada oito a dez anos. O emprego será cada vez mais voltado para tarefas ou projetos de duração definida.

É uma mudança radical em relação ao fim dos anos 1960, quando os indivíduos eram enraizados em sólidas realidades institucionais nas suas corporações, que, por sua vez, navegavam em mercados relativamente firmes. Na época dourada do capitalismo do pós-guerra, quando matérias-primas entravam por uma ponta e automóveis saíam prontos por outra, vigorava certa “ética social” que domava a luta de classes e garantia – mais na Europa, mas também nos Estados Unidos – benefícios como educação, saúde e pensões por aposentadoria, considerados então direitos universais. A partir dos anos 1980, com a globalização dos mercados, as corporações e seus investidores ficaram mais preocupados com os lucros a curto prazo e os empregos começaram a cruzar rapidamente as fronteiras. E, com os avanços da tecnologia de informação, tornou-se mais barato investir em máquinas do que pagar a pessoas para trabalharem.

[...]

O novo capital é impaciente, avalia resultados mais pelos preços das ações que pelos dividendos. A esses investidores o que interessa é a capacidade das empresas de serem flexíveis como um MP3, com a sequência de produção podendo ser alterada à vontade e terceirizando tudo sempre que possível. Richard [Sennett, da London School of Economics] vê a tendência para o futuro dos empregos como contratos de três ou seis meses, frequentemente renovados. A consequência já se faz sentir. O trabalho temporário é o setor de mais rápido crescimento da força de trabalho nos Estados Unidos, e na Grã-Bretanha, já representa 25% da mão de obra empregada nos Estados Unidos.

Numa organização flexível como os investidores gostam, o poder ocupa uma posição quase virtual; estabelece as tarefas, avalia os resultados e promove a expansão ou o encolhimento da empresa. O objetivo é obter os melhores resultados com a maior rapidez possível. Das várias equipes encarregadas das tarefas, estabelecem-se prêmios apenas para a de melhor desempenho. Sennett lembra que é um jogo de tudo ou nada que mantém alto nível de ansiedade e baixa lealdade institucional. A desigualdade no interior das empresas aumenta; as remunerações são muito altas para os executivos bem-sucedidos e muito baixas para os trabalhadores.

O melhor exemplo é o Wal-Mart, a maior empresa em faturamento do mundo, que utiliza alta tecnologia e paga próximo da linha de pobreza ao grosso de seus funcionários. Compare-se com os empregos estáveis e com a boa remuneração que a grande indústria norte-americana do pós-guerra (Ford, GM, GE e outras) gerava, o que possibilitou a estruturação da sólida classe média do país. Hoje tudo mudou. O dia de trabalho prolonga pelos períodos de descanso, a pressão torna-se mais depressiva que estimulante. Em suas pesquisas de campo, Sennett constatou que nessa situação, em que a lealdade à instituição não pode ser construída, se gera maior propensão ao alcoolismo, ao divórcio e aos problemas de saúde. No nível mais baixo dos empregos flexíveis imperam os chamados Mc-empregos – fritar hambúrgueres ou atender em lojas – ou os postos de atendentes de *telemarketing*. Essas ocupações podem parecer um fator positivo de acesso para jovens sem habilitação. Mas logo se transformam num beco sem saída. Na verdade, muitos empregos braçais na área de serviços deixaram de ser atraentes para os jovens e essas tarefas são executadas por absoluta falta de alternativa. Nos países desenvolvidos, em geral são entregues a imigrantes, que dão maior valor ao dinheiro momentâneo do que à estabilidade e à qualidade do trabalho. [...]

5 – Uma reportagem

Apresentamos mais um subsídio para a atividade que será proposta a seguir. Transcrevemos uma reportagem de Fernando Canzian que aparece sintetizada na primeira página da *Folha de S.Paulo* de 18 de abril de 2010:

Figura 3.7

Marcelo Néri



Renda no Brasil volta a subir no ritmo pré-crise [...] No ano eleitoral de 2010, o aumento de renda no Brasil retomou os níveis anteriores à crise de 2009 e o poder de compra das famílias atingiu o maior patamar em uma década e meia. Além disso, a proporção de brasileiros abaixo da linha da miséria caiu 43% desde 2003. Estima-se que o país tenha hoje 30 milhões de miseráveis sobrevivendo com R\$ 137 ao mês. Para especialistas, porém, eles seriam mais de 50 milhões se a velocidade da diminuição da pobreza não tivesse se acelerado nos últimos sete anos. “A melhora é muito mais sustentável, pois está apoiada mais na renda do trabalho”, afirma Marcelo Néri da FGV (Fundação Getúlio Vargas). Na média da década, esse fator explica 67% da redução da desigualdade; o Programa Bolsa Família responde por só 17% (FSP, 18 de abril de 2010, A1).

PROPOSTA DE ATIVIDADE I

Em grupos, relacionem o material que lhes foi apresentado: a posição de Bauman, a charge, o filme documentário com as entrevistas de Milton Santos, o texto de Gilberto Dupas e a reportagem da *Folha de S.Paulo*, procurando refletir e discutir as seguintes questões, partindo de um trabalho em grupos:

1. Quais são as principais características do processo de globalização e quais são as suas consequências para o mundo do trabalho?
2. Quais são os pontos de convergência e de divergência notados nos cinco subsídios em discussão?
3. Como caracterizar a situação do Brasil no processo de globalização tendo em vista os cinco subsídios?
4. A posição pessimista de Dupas se aplica inteiramente ou em parte à situação do Brasil na última década? Procurem fundamentar as respostas a esta última questão recorrendo a dados estatísticos. Num segundo momento, exponham e discutam em plenária as conclusões dos grupos. Depois, individualmente, escrevam um relatório a ser colocado no caderno de atividades apontando as principais posições assumidas nos grupos e na plenária e concluam com uma posição pessoal sobre as questões discutidas.

3.1.1 A nova postura das empresas e a reação aos efeitos perversos da globalização

Vamos agora focar nosso olhar nas empresas que atuam nessa economia globalizada. A partir dos anos 1980, com a expansão das multinacionais ou transnacionais e com o acirramento da competição no mercado, as empresas iniciam processos de reestruturação: investem pesadamente em tecnologia, não apenas para melhorar a qualidade de produtos e serviços, mas para diminuir custos com mão de obra, aumentar a produção e os lucros e, assim, garantir uma posição de destaque no mercado. Nesse processo, muitas corporações deixaram em segundo plano a preocupação com o ambiente, com os trabalhadores e até mesmo com a segurança dos consumidores. Aumento do desemprego, da desigualdade e rebaixamento de salários ocorreram em praticamente todos os lugares.

Figura 3.8

A robotização garantiu aumentos de produtividade e eficiência nas linhas de produção automobilística.



Nos anos 1990, os efeitos negativos da globalização evidenciam-se e parcelas cada vez mais amplas da sociedade passam a questionar seus efeitos. Por pressão da sociedade, começa a tomar vulto um movimento internacional que alerta para a necessidade de se criar mecanismos de controle social sobre as ações dos grandes conglomerados multinacionais e organismos internacionais, como a Organização Mundial do Comércio (OMC), o Fundo Monetário Internacional (FMI) e o Banco Mundial (BM). As mais diferentes formas de manifestações sociais se desenvolvem e buscam alternativas para defender direitos trabalhistas, sociais e ambientais, tendo em vista que os países passam a ter cada vez menos condições para impor limites às empresas.

Nesse cenário, o tema da responsabilidade social começa a surgir e muitas empresas percebem que sua imagem e, conseqüentemente, suas vendas podem ser seriamente abaladas diante de consumidores mais esclarecidos e exigentes. É no contexto do aumento da exigência dos consumidores e do crescimento da competição entre as empresas que nasce a bandeira da responsabilidade social e o objetivo de adequar suas ações às necessidades socioambientais, às novas exigências da opinião pública ou de seu mercado consumidor.

Nesse mesmo período, nos Estados Unidos, diante da necessidade de melhorar a qualidade dos produtos e de aumentar a produtividade das empresas, um grupo de especialistas analisou uma série de organizações bem-sucedidas, consideradas como “ilhas de excelência”, em busca de características comuns que as diferenciassem das demais. Essas características foram por eles identificadas e eram compostas de **valores organizacionais** que podiam ser facilmente percebidos como parte da cultura das organizações, sendo praticadas pelas pessoas que as compunham, desde os líderes que ocupavam postos de mais responsabilidade até os empregados de escalões inferiores.

Os valores identificados nas organizações de sucesso foram considerados como fundamentos para a formação de uma **nova cultura de gestão empresarial**, trazendo uma série de conseqüências para o mundo do trabalho, para a ciência da administração de empresas e para as escolas de administração.

Como princípio desse modelo, as empresas apresentam à sociedade sua missão, sua visão e seus valores. Em resumo, podemos considerar:

- **Missão:** razão de ser de uma organização, as necessidades sociais a que ela atende e seu foco fundamental de atividades.
- **Visão:** estado que a organização deseja atingir no futuro. A visão tem a intenção de propiciar o direcionamento dos rumos de uma organização.
- **Valor:** grau de benefício obtido como resultado da utilização e das experiências vividas com um produto. É a percepção do cliente e das demais partes interessadas sobre o grau de atendimento de suas necessidades, considerando-se as características e atributos do produto, seu preço, a facilidade de aquisição, de manutenção e de uso, ao longo de todo seu ciclo de vida.

Para a construção da imagem de uma organização, torna-se essencial incorporar o discurso da excelência do desempenho, da orientação para o futuro e a antecipação às novas tendências do mercado, aos novos cenários, às novas necessidades dos clientes, aos desenvolvimentos tecnológicos, aos requisitos legais, às mudanças estratégicas dos concorrentes e aos anseios da sociedade. Nessa lógica, a organização com visão de futuro seria aquela que planeja, pensa e aprende estrategicamente, buscando obter, dessa forma, um sucesso sustentado e duradouro em suas atividades.

3.1.2 Terceiro setor

Atualmente, é corrente a classificação das organizações de acordo com os três setores da economia: primeiro setor (público, o Estado), segundo setor (privado, o mercado) e terceiro setor (iniciativas privadas de utilidade pública, com origem na sociedade civil).

Mas o que é o terceiro setor?

A expressão terceiro setor denomina um campo formado por atividades que falam em nome do interesse público, sem fins lucrativos e desenvolvidas pela sociedade civil. O setor inclui ações realizadas por diferentes tipos de organizações e associações civis e não governamentais, movimentos sociais, formas tradicionais de ajuda mútua, além de iniciativas isoladas desenvolvidas pela população e de investimentos filantrópicos de empresas privadas, mais recentemente ressignificados, por vezes, como ações de “responsabilidade social”.

Às suas iniciativas caberia o papel de apontar deficiências dos outros dois setores – o Estado e o mercado –, mas principalmente de compensá-las, visando ao atendimento de demandas não cobertas

Características da nova cultura de gestão empresarial:

- Liderança e constância de propósitos
- Responsabilidade social e ética
- Visão de futuro
- Foco no cliente e no mercado
- Decisões baseadas em fatos
- Valorização das pessoas
- Inovação
- Agilidade
- Aprendizado organizacional
- Visão sistêmica: as pessoas da organização devem entender o seu papel no todo, as interrelações entre os elementos que compõem a organização, bem como a interação desta com o mundo externo.

ou delegadas por aqueles. Como atuação privada voluntária, seu discurso e promoção baseiam-se em valores e pressupostos como solidariedade, ajuda mútua, colaboração, cooperação, altruísmo e atenção aos necessitados, além da ideia de fortalecimento da sociedade civil, “participação cidadã” e cidadania.

LIESENBERG, Cíntia. Terceiro setor: conceito e práticas.

In: *Com Ciência Revista Eletrônica de Jornalismo Científico* <<http://www.comciencia.br/comciencia/handler.php?section=8&edicao=19&id=194>> Acessado em: 3 abr. 2011.

Dentro das organizações que fazem parte do terceiro setor, estão as ONGs (Organizações Não Governamentais), entidades filantrópicas, OSCIPs (Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público), organizações sem fins lucrativos e outras formas de associações civis que não visam lucro. No âmbito jurídico, no Brasil, em estudo intitulado *As Fundações Privadas e Associações sem Fins Lucrativos no Brasil 2002*, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE – e pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – Ipea –, em parceria com a Associação Brasileira de Organizações Não Governamentais – Abong – e o Grupo de Institutos, Fundações e Empresas – Gife –, foram identificadas mais de 500 mil instituições no terceiro setor. São organizações que utilizam recursos do Estado e do mercado, além de empregar amplamente o trabalho voluntário.

No Brasil, a Lei nº 9.790 de 23/3/99, também conhecida como Lei do Terceiro Setor, é um marco na organização desse segmento. Promulgada a partir de discussões promovidas entre governo e lideranças de organizações não governamentais, essa lei reconhece oficialmente as ONGs e exige transparência administrativa.

De acordo com essa lei, as Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público – OSCIPs – devem estar voltadas para o alcance de objetivos sociais que tenham pelo menos uma das seguintes finalidades:

- i) promoção da assistência social (o que inclui, de acordo com o art. 3º da Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS, Lei 8.742/93, a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência, à velhice ou às pessoas portadoras de deficiência ou a promoção gratuita de assistência à saúde ou à educação ou ainda a integração ao mercado de trabalho);
- ii) promoção da cultura, da defesa e da conservação do patrimônio histórico e artístico;
- iii) promoção gratuita da saúde, observando-se a forma complementar de participação;
- iv) promoção gratuita da educação, observando-se a forma complementar de participação (o Decreto 3.100/99, art. 6º, define a promoção gratuita da educação e da saúde como os serviços prestados com recursos próprios, excluídas quaisquer formas de cobranças, arrecadações compulsórias e condicionamentos a doações ou contrapartidas);

v) promoção da segurança alimentar e nutricional;

vi) defesa, preservação e conservação do ambiente e promoção do desenvolvimento sustentável;

vii) promoção do voluntariado;

viii) promoção de direitos estabelecidos, construção de novos direitos e assessoria jurídica gratuita de interesse suplementar;

ix) promoção da ética, da paz, da cidadania, dos direitos humanos, da democracia e de outros valores universais;

x) promoção do desenvolvimento econômico e social e combate à pobreza;

xi) experimentação, não lucrativa, de novos modelos socioeducativos e de sistemas alternativos de produção, comércio, emprego e crédito;

xii) estudos e pesquisas, desenvolvimento de tecnologias alternativas, produção e divulgação de informações.

PROPOSTA DE ATIVIDADE 2

Procurem acessar sites de empresas e OSCIPs e verifiquem como elas apresentam sua missão, visão e valores. Comecem com um inventário individual e em seguida apresentem em plenária os resultados. Depois, individualmente, façam um resumo de todas as contribuições dos grupos e da plenária, para ser lançado no caderno de atividades.

3.2 A nova ética das empresas e o terceiro setor em debate

A atuação de ONGs e OSCIPs é alvo de reflexão e críticas, à medida que atuam com recursos públicos e nem sempre esclarecem à sociedade o uso desses recursos. Questiona-se também a recente “conversão” das empresas para os valores e para a responsabilidade social. Apresentamos agora alguns subsídios para motivar a reflexão e a discussão sobre esses questionamentos que serão objeto da atividade 3.

O filme *Quanto vale ou é por quilo?* se posiciona criticamente com relação à atuação das ONGs e OSCIPs.

Quanto vale ou é por quilo?

Brasil, 2005

Direção: Sérgio Bianchi

O filme traça um painel de duas épocas: o período da escravidão e a sociedade brasileira atual. Diversidades e permanências são pontuadas, mas o filme



A palavra “apartação” vem do latim *partire* que significa dividir em partes. Na África do Sul, o termo resultou em *apartheid*, que definiu a concepção e o conjunto das normas que regularam o processo social e econômico separando a população entre brancos, negros e mestiços. No Brasil, a palavra *apartação social* é utilizada para indicar o desenvolvimento separado entre incluídos e excluídos, não entre brancos e negros como no caso da África do Sul. O centro do conceito de *apartação* está em que o desenvolvimento brasileiro não provoca apenas desigualdade social, mas uma separação entre os grupos sociais (Cf. BUARQUE, Cristovam, 1993).



Joaquim Maria Machado de Assis, autor do conto “Pai contra mãe”.

ressalta a manutenção de uma perversa dinâmica socioeconômica, nutrida pela corrupção impune, pela violência e pela **apartação social**. O diretor aponta as contradições de um país em permanente crise de valores.

O enredo é uma livre adaptação do conto “Pai contra mãe”, do escritor Machado de Assis (1839-1908), entremeadado de pequenas crônicas do arquiteto e historiador Nireu Cavalcanti sobre a escravidão, extraídas dos autos do Arquivo Nacional do Rio de Janeiro.

Dois momentos são apresentados. Se no século XVIII a escravidão é explícita, nos tempos atuais a miséria é o combustível de um novo tipo de negócio. Com o nome oficial de terceiro setor, um mercado composto de verdadeiras empresas tenta preencher a ausência do Estado em atividades assistenciais, transformando as pautas sociais em verdadeiras feiras de negócios.

Quanto vale ou é por quilo? discute a falência das instituições do país, denuncia a exploração da miséria pelo *marketing* social e questiona a solidariedade que encobre lucros.

Muitos questionamentos são levantados também a respeito da real intenção das empresas quando acolhem em seu novo discurso “valores”, responsabilidade social, valorização das pessoas etc. Para suscitar reflexão e debate apresentamos a seguir um texto de Jean Bartoli:

Estas palavras [competitividade, empregabilidade] que, no início, representavam caminhos de melhoria da eficiência organizacional, em determinados momentos passam a dominar o pensamento da organização de tal modo que adquirem vida própria. São momentâneos, porque as modas se sucedem, dependendo basicamente das prioridades estabelecidas pela direção das empresas. Hoje, os investidores impõem a prioridade da necessidade de agregar valor: essa necessidade vira um chavão, que acaba por ter vida própria e obceca os discursos empresariais em todos os níveis (BARTOLI, 2005, p. 187).

PROPOSTA DE ATIVIDADE 3

O filme *Quanto vale ou é por quilo?* levanta questões que requerem reflexão e discussão. Estão na berlinda não apenas o terceiro setor, mas também a tendência atual das empresas que entram no mundo dos valores e acolhem a responsabilidade social. Cabe, portanto, uma parada para refletir e discutir em grupos e depois em plenária, tendo como pano de fundo as críticas levantadas pelo filme e pelo texto de Jean Bartoli, como também os tópicos anteriores sobre os valores e a responsabilidade social nas empresas e o terceiro setor. Como sugestão para a reflexão e a discussão entre os alunos, propomos as seguintes questões:

1. Quais são os indícios de escravismo que você constata em nossa sociedade no século XXI?



Figura 3.9

Professor Jean Bartoli

2. Quais são as semelhanças e as diferenças entre a ética que orientava o comportamento dos sujeitos sociais no passado e os princípios éticos que vigoram no presente?
3. A nova face da solidariedade, da responsabilidade social e dos valores assumidos pelas organizações empresariais e pelo terceiro setor espelham os reclamos da ética e da cidadania expostos no capítulo I ou são apenas uma fachada para camuflar a mesma busca de prosperidade, sucesso mercadológico e lucro, cujo movente principal seria a competitividade e o sucesso?

Sugerimos que cada participante faça uma síntese das conclusões da plenária, elabore um comentário pessoal sobre a atividade e o transcreva no seu caderno de atividades, manifestando as posições pessoais a respeito das questões debatidas.

3.3 Trabalho e trabalhador no mundo globalizado. O perfil profissional e as competências

A partir dos anos 1990, com as mudanças no quadro econômico mundial, com o advento do neoliberalismo e da globalização, o mundo do trabalho sofreu profundas alterações. As mudanças nos circuitos de produção e na circulação de mercadorias, bem como a readequação dos setores de prestação de serviços, imprimiram ao trabalho um conceito de alta produtividade com menores custos.

A privatização de diferentes setores da economia, a terceirização de amplos setores da produção e o crescimento do trabalho de caráter temporário são marcas deste contexto altamente competitivo da economia global.

O conceito de emprego, tal como conhecemos ao longo de quase todo século XX, já não é mais o mesmo. Entendia-se emprego como uma relação estável e mais ou menos duradoura, que existe entre quem organiza o trabalho e quem o realiza. Emprego, portanto, significava estabilidade e direitos. Hoje já não é mais assim, pelo menos não da forma como nossos pais e avós conheceram no século XX.

A palavra trabalho desvincula-se de emprego; cada vez mais vemos a substituição gradual do emprego fixo, de longa duração e em tempo integral, por outras formas de prestação de serviços como o trabalho autônomo, o realizado por meio de cooperativa ou da terceirização dos serviços, o trabalho temporário ou em tempo parcial, aqueles feitos por projetos etc. As oportunidades de trabalho crescem, as de emprego se restringem.

Para o trabalhador, essas mudanças têm um significado importante, pois dele se exige uma formação contínua e uma grande capacidade de adaptação às diferentes situações e novas competências. Por isso, vamos expor as múltiplas competências e seu significado.

3.3.1 Competências pessoais e sociais

Pessoais e sociais são competências referentes a *saber ser* e a *saber viver com outros*, as quais todos nós, independentemente de idade, gênero, nacionalidade, religião, profissão, trabalho exercido etc., devemos desenvolver desde muito cedo e aprimorar durante toda a nossa vida.

As competências pessoais e sociais são as seguintes:

- Praticar a observação, a análise, a reflexão, o debate e a argumentação consistente diante de situações-problema que demandam avaliações e opções, sem nos deixarmos conduzir por preconceitos ou conceitos ultrapassados na escolha dos caminhos a serem percorridos.
- Analisar e avaliar si mesmo, pessoas, fatos e atos, interpretando-os do ponto de vista da ética e da cidadania, ou seja: sob a luz de critérios de diferenciação entre o que é ou expressa o bem e o mal e o que impede ou não que todos sejam tratados com os mesmos direitos à igualdade, à liberdade, à autonomia e à felicidade, entre outros preceitos universais.
- Interpretar e analisar costumes, regras, leis, sistemas, processos, organizações e instituições sociais do ponto de vista dos diversos grupos envolvidos e situados no seu tempo, espaço e cultura. Ou seja, compreender que, diferentemente dos outros animais, os seres humanos são criativos tanto nas formas como se adaptaram à vida em espaços e épocas diferentes quanto na forma de explicar sua existência e suas diferenças e também de expressar ideias e sentimentos.
- Reconhecer e enfrentar situações-problema ocorridas no meio social, participando de modo a intervir solidária e democraticamente na realidade, considerando que todos têm direito a uma vida de boa qualidade, mas que nem todos têm as mesmas oportunidades de consegui-las, o que faz de cada um de nós responsável pela garantia da justiça e da equidade.

- Manter-se atento para reconhecer, prevenir e prever situações que representem riscos ou desrespeito à integridade física, mental, moral e social dos cidadãos.

3.3.2 Competências profissionais

Além das competências pessoais e sociais, há outras especialmente importantes no mundo do trabalho que se aplicam de forma geral a qualquer campo, profissão ou função.

A seguir, relacionamos algumas delas:

- Conscientizar-se da importância do valor e da responsabilidade no trabalho em relação à qualidade do produto ou serviço a ser oferecido, às condições de higiene e segurança tanto durante o processo de produção quanto no ambiente onde se atua, ao ambiente local e global, ao patrimônio público e ao patrimônio da instituição ou organização onde se trabalha.
- Reconhecer as regras básicas de convivência e respeitar as legislações que disciplinam as ações da organização em que se trabalha.
- Trabalhar em equipe e cooperativamente, respeitando e valorizando a autonomia, a contribuição e a diversidade de cada um.
- Guiar-se pela racionalidade e pela sustentabilidade no uso dos recursos materiais, pela solidariedade no trato com as pessoas e pela prudência, sensatez e cuidado em ambos os casos.

3.3.3 Competências corporativas ou organizacionais

As profissões específicas também requerem alguns cuidados especiais do ponto de vista ético e que precisam ser tomados pelo profissional – seja ele o proprietário ou o empregado.

São cuidados, atitudes e comportamentos específicos e que devem ser adequados ao tipo, à estrutura, à área de atuação e ao segmento de mercado ao qual se dirige, da organização em que trabalha e aos tipos de relação que ele estabelece, enquanto nela atua, com as pessoas, os materiais, o ambiente, as comunidades.

Algumas dessas competências corporativas mais importantes são as seguintes:

- Identificar e respeitar, na organização onde se atua, os direitos e deveres inerentes às condições e às relações entre produtor e consumidor; empregador e empregado; parceiros e colaboradores; representantes da organização e clientes; consumidores e fornecedores; concorrentes e competidores; membros da comunidade interna e da comunidade externa; a organização e o entorno onde está situada.
- Atualizar-se continuamente, incorporando conhecimentos, técnicas e atitudes relacionadas ao seu desenvolvimento profissional e relacional.
- Estimular, no grupo que lidera ou com o qual colabora, a autonomia, a criatividade, a **proatividade** e o **protagonismo**.
- Perceber o momento propício e a situação adequada e justa para oferecer ou pedir ajuda, aprender ou ensinar, cooperar ou competir, sempre de acordo com os princípios da responsabilidade e da solidariedade.

Proatividade é a atitude daquele que não espera passivamente que lhe façam algo de que necessita ou que os outros façam aquilo que ele deve e pode fazer. Ele vai à luta, ele coopera, colabora, toma iniciativas, sai à busca de soluções. Diante das mudanças, não as rejeita preconceituosamente ou por comodismo, acomodando-se no tradicionalismo. Ao contrário, encara-as, analisa-as e define-se aderindo ou não a elas, a partir de seu julgamento sobre se *trazem benefícios ou malefícios*. **Protagonismo** é a qualidade das pessoas que determinam e são capazes de desenvolver seus próprios projetos individuais, bem como optam por participar e participam ativamente de projetos coletivos.

- Zelar para que sejam efetivamente praticadas as normas de qualidade na produção, no atendimento ao público e ao cliente, na gestão de recursos humanos, na preservação do meio ambiente e no respeito à sociedade em geral.
- Respeitar o sigilo quando for necessário e considerado justo.
- Preservar a boa imagem da profissão que exerce e da instituição onde trabalha.

Muitas profissões têm seu próprio código de ética formalmente estabelecido, enquanto para outras ele é informal e introjetado, ou seja, interiorizado, enraizado. No primeiro caso, há situações tão especiais em certas áreas ou funções que a análise e a reflexão sobre como agir do ponto de vista da ética foram realizadas de maneira formal e sistematizada por representantes das comunidades profissionais, os quais publicaram e divulgaram normas e regras que devem ser rigorosamente observadas. Aqueles que não as obedecerem são desclassificados ou expulsos da sua comunidade. Exemplos disso são os códigos de ética do médico, do enfermeiro, do jornalista, do professor e do advogado.

No processo de seleção das empresas, as competências pessoais e sociais reveladas são muito importantes para a contratação dos novos funcionários. Elas se revelam nos currículos dos candidatos, durante as entrevistas realizadas com eles e no modo como cada um se comporta nas dinâmicas de grupo.

Esse tipo de avaliação não é feito apenas durante o processo de seleção de recursos humanos, mas também com os profissionais já contratados durante as ocasiões de apreciação da atuação e desempenho de cada um, influenciando na sua promoção e em seu plano de carreira.

PROPOSTA DE ATIVIDADE 4

No item “trabalho e trabalhador no mundo globalizado”, demos muitas informações relevantes. Falamos das competências em geral, pessoais, sociais, profissionais, corporativas e organizacionais. Abordamos as novas competências que surgem a partir dos anos 1990 e mudam o perfil do profissional. Vimos que é importante que o trabalhador esteja atento a elas e as leve a sério, pois constituem o mapa pelo qual as empresas norteiam as suas relações de trabalho. As novidades constantes exigem do profissional uma permanente “reengenharia” pessoal para adequar-se a um perfil em constante mutação. São tantas as exigências com relação ao trabalhador hoje e ao perfil necessário para o seu bom desempenho no mercado de trabalho que uma série de produções – livros, revistas, filmes – são feitas para atingir esse público: trabalhadores em busca de seu espaço no mercado de trabalho.

Apresentamos a seguir uma reportagem publicada com o intuito de buscar uma reflexão sobre o perfil do profissional e as competências exigidas neste novo mercado.

“Você é do bem?”

Profissionais que doam tempo, dinheiro e conhecimento para boas causas já são mais valorizados pelas empresas.

[...]

Durante muito tempo você foi bombardeado com mensagens de estímulo ao seu crescimento individual. É provável que tenham lhe dito que você deveria se manter atualizado, tomar as rédeas da sua carreira, demonstrar cada vez mais iniciativa pessoal. Repare que nesses conselhos as palavras “individual” e “pessoal” estão sempre presentes. O sujeito das ações e das lições é sempre o “eu”, e o foco, o indivíduo. É claro que essas sugestões continuam valendo – e muito. Mas algo está mudando: o mercado começa a valorizar também a sua capacidade de se envolver com o coletivo, de compartilhar tempo, dinheiro e conhecimento com quem está à sua volta. [...]

Essa mudança de foco está sendo vista com bons olhos pelas empresas porque elas estão se dando conta de que sucesso e dinheiro empilhado no banco proporcionam a seus funcionários uma satisfação temporária. Bônus, participação nos lucros e outros benefícios são importantes para manter os funcionários comprometidos. Mas, na verdade, o que os motiva realmente é a realização de suas necessidades afetivas. E isso pode, em grande parte, vir do exercício efetivo da cidadania, do ato de contribuir para algo mais valioso do que a obtenção de um contracheque no fim do mês. [...]

A pressão para competir em mercados globalizados tem levado grandes empresas a fazer uma autoavaliação sistemática. Dela resultaram reestruturações e **downsizing**, que requerem companhias e funcionários altamente produtivos. Traduzindo: pessoas muito qualificadas, comprometidas com a organização, criativas em suas funções, ansiosas por assumir responsabilidades, efetivas no trabalho em grupo e saudáveis de corpo, mente e espírito. É aí que o valor do engajamento desponta. Os executivos reconhecem agora que programas de voluntariado, por exemplo, podem ser ótimos para desenvolver essa mão de obra tão cheia de habilidades. Isso porque os traços de funcionários produtivos coincidem com as características básicas da atividade voluntária [...]

Bom para todo mundo

Não é só o outro que se beneficia quando você dá um pouco de si. Veja como você também ganha indiretamente nessa relação:

Habilidades beneficiadas

- Comunicação escrita e oral
- Administração do tempo, do trabalho e das pessoas
- Negociação, capacidade de ouvir e dar atenção
- Capacidade individual de avaliação e de responsabilidade
- Planejamento de objetivos em curto e longo prazo
- Definição de orçamentos e alocação de recursos
- Gerenciamento de estresse

Downsizing em português se traduz por “achatoamento”. É uma das técnicas da administração contemporânea que tem por objetivo a eliminação da burocracia corporativa mediante um projeto de organização planejada em todas as suas etapas de acordo com o planejamento estratégico do negócio. A meta é construir uma organização a mais eficiente possível mediante práticas que a mantenham a mais enxuta possível. A curto prazo envolve demissões, achatoamento da estrutura organizacional, reestruturação, redução de custos e racionalização.



Mudanças de atitude

- Aumento de compreensão e respeito pela diversidade
- Abordagens mais criativas na hora de responder a dificuldades
- Aumento na capacidade de assumir riscos calculados
- Senso de comunidade e de obrigação social aumentados
- Aumento no valor dado a contribuições vindas de todos os níveis da organização
- Afirmação da capacidade e dos valores pessoais
- Desenvolvimento de características como orgulho e responsabilidade
- Resistência positiva a sentimentos como alienação e isolamento”

(FONTANA, Alessandra e DE MARI, Juliana. *Você é do bem?*
Você S.A. Ed. 30, Ano 3, dezembro/2000.)

Agora é o momento de parar para refletir, analisar, organizar os dados esparsos, questionar e construir algo pessoal, a partir da leitura e do estudo dos textos. Por isso, propomos a seguinte atividade:

Primeiro individualmente, depois em grupos e por fim em plenária, montem um quadro o mais completo possível com as competências expostas nos textos, dando especial destaque àquelas que compõem o novo perfil do profissional. Evidente que a orientação do professor é fundamental para a montagem desse quadro. Finalizada a tarefa, passe o quadro para o seu caderno de atividades e volte sempre a ele para mantê-lo constantemente atualizado, buscando realizá-lo, na medida do possível, tendo em vista especialmente as atitudes e valores que dizem respeito à profissão que você escolheu ou que já esteja exercendo.

3.3.4 Uma conquista relevante: os códigos de ética profissional

Como trabalhadores, pertencemos a grupos corporativos, atuamos em empresas ou outras organizações e instituições e realizamos atividades ocupacionais inseridas em determinadas áreas da produção de bens ou serviços.

Os grupos corporativos a que pertencemos definem formal ou informalmente um conjunto de regras, direitos, obrigações e até mesmo privilégios que dizem respeito aos seus associados.

A formalização por escrito dos deveres e direitos das pessoas em suas atividades profissionais ou postos de trabalho tem se mostrado cada vez mais necessária nos dias atuais. Veja sugestão de atividade sobre Ética Profissional nos Anexos deste livro.

O fato de as sociedades se tornarem mais complexas, o desenvolvimento acelerado da ciência e da tecnologia, a criação de novas necessidades e possibilidades de exploração e manipulação de recursos naturais e de intervenção genética e ambiental – tudo isso tem gerado novos valores e polêmica em relação àqueles que, há pouco tempo atrás, eram considerados indiscutíveis.

Além disso, há profissões que jamais sonhamos que um dia viessem surgir. Muitos profissionais que se enquadram nesse caso descobrem problemas que demandam uma reflexão ética que ainda não foi feita coletivamente como precisaria ser.

Os **códigos de ética** que já existem definem os limites da profissão, as normas para o seu bom exercício, os princípios que devem prevalecer nas relações interpessoais, o modo como direcionar as atividades para a promoção social humana etc.

Embora elaborados para profissões diferentes, há uma série de preceitos e princípios que são aplicados, senão em todas, pelo menos na maioria delas.

A seguir, enumeramos alguns desses princípios:

- Compromisso com a *confiabilidade*, ou seja, o dever de manter segredo sobre fatos sigilosos que tenham sido conhecidos em decorrência de sua atividade profissional e que só poderão ser divulgados por motivo de causa maior, previsto em lei.
- Dever de proceder de forma correta, honesta, zelosa, no exercício das atividades profissionais, de modo a inspirar respeito e contribuir para o prestígio da classe.
- Lealdade em relação aos colegas de profissão, tratando-os com respeito, consideração, solidariedade, mas obrigando-se, se for o caso, a denunciar irregularidades por eles cometidas e que contrariem a ética profissional.
- Manter-se atualizado, aprimorar seus conhecimentos, desenvolver suas competências, de modo a atender melhor aos que procuram seus serviços profissionais.
- Denunciar às autoridades competentes qualquer forma de dano ao ambiente ou prejuízo à saúde e à vida das pessoas.
- Defender sempre o bem público.
- Não utilizar sua profissão para obter vantagens pessoais.
- Lutar por melhores condições de trabalho e defender a dignidade profissional.

As diferenças entre os códigos de ética profissional existem por conta de especificidades nas atividades que exercem, no tipo de relação com as pessoas e objetos com os quais lidam, na interação com a natureza e com a cultura e no grau de intervenção em sistemas e processos.

É interessante, em muitos casos necessário, e em outros até imprescindível, que conheçamos alguns desses códigos. Pelo menos os relativos a profissionais com os quais mais lidamos e dos quais mais dependemos – como é o caso de advogados, médicos, enfermeiros, contabilistas, jornalistas, engenheiros e outros – e os das profissões que exercemos ou exerceremos no futuro.