

*Crise do Capitalismo e Transformações no Mundo do Trabalho neste final de Século**

Edna Castro**

Neste final de século, o mundo passa por transformações profundas em seu sistema social e econômico, desafiando o conhecimento e a capacidade de intervenção para encontrar novas modalidades de regulação da ordem social. Desde os anos 70 já evidenciavam-se, nos países de capitalismo avançado, mudanças nas relações de mercado que levariam a alterar os processos de produção e de organização do trabalho.

Os impactos verificados sobre o mundo do trabalho não se esgotam no aumento do desemprego, no aparecimento de novas formas de precarização e de contratualidade do trabalho, na ampliação do setor informal, mas vão mais além pois exigem, de um lado, que o sistema de qualificação profissional adapte-se às novas dinâmicas de mercado e, de outro, que os trabalhadores sejam capazes de alterar suas estratégias de inserção profissional, de qualificação, e até mesmo as estruturas de representação de classe criadas para atender demandas de trabalhadores que não têm mais ressonâncias no presente. Como sabemos, os sindicatos e outros níveis da representação política, enfrentam dificuldades não apenas no Brasil. A generalização da redução das taxas de sindicalização – proporção de trabalhadores filiados a sindicatos no conjunto de

* Este artigo resulta de palestra *O Mundo do Trabalho na Amazônia*, proferida no II Congresso Estadual de Educação Profissional, realizado pela Secretaria de Estado do Trabalho e Universidade Federal do Pará, em janeiro de 1998 e revisto para fins esta publicação. Gostaria de agradecer os comentários dos presentes em especial à Profa. Maria José Jackson Costa.

** Socióloga, Doutora em Sociologia, Professora do Núcleo de Altos Estudos Amazônicos/UFPA.

massas assalariadas –, em quase todos os países mais industrializados no mundo, como mostra Rodrigues (1998) ao analisar o comportamento da instituição sindical face a tais mudanças econômicas e sociais, indica a necessidade de serem redefinidas, também, as estruturas de representação dos trabalhadores e seu lugar na mediação política.

É dentro desse contexto que pensamos as relações entre sistema de formação profissional e mercado de trabalho. Entendemos a necessidade de uma avaliação rigorosa sobre as bases que sustentaram os programas de formação dos trabalhadores no país, certamente, com níveis de eficiência até há pouco tempo satisfatórios, mas que exigem, no presente, também, urgente adequação aos processos emergentes na dinâmica do mercado de trabalho. Por isso, torna-se importante mapear as alterações em curso nas formas de empregabilidade, nos salários, nas qualificações, na formação de carreiras, nos padrões de estabilidade no emprego e, enfim, nos estatutos que fundaram o conteúdo do trabalho e balizaram as negociações e compromissos entre Estado, empresas e trabalhadores, nas sociedades modernas. É necessário interrogar sobre a natureza dessas mudanças e se elas não estariam provocando uma recomposição dos princípios fundamentais que regeram o trabalho, anteriormente, nas sociedades capitalistas. Não sem razão que a literatura especializada vem alertando, nas duas últimas décadas, para a evolução das formas de precarização do trabalho e de deslegitimação de antigas contratualidades. Sobre esse aspecto, as análises sobre a legislação trabalhista em países de capitalismo avançado ou em desenvolvimento, têm mostrado consideráveis mudanças nas garantias anteriormente incorporadas ao contrato de trabalho, adotando-se padrões que transferem as incertezas e riscos do mercado para o emprego. E essa tendência não se restringe ao setor privado.

Um outro processo em curso a nível mundial é o de dessalariamento. Afinal, o que é o desemprego senão a incapacidade do sistema de gerar oportunidades de trabalho e, portanto, de absorver quantidades de energia de trabalho produzidas em dada

sociedade? Então, o que se vem observando é não somente uma redução do ritmo do assalariamento, mas um movimento de dessalariamento que emerge de condicionantes estruturais e por isso tende a se generalizar. É importante saber que contemporaneamente nos defrontamos com esses dois movimentos, complementares e integrados como partes de um mesmo fenômeno. A dinâmica da economia mundial gera mudanças do modelo de desenvolvimento, acelerando a absorção de inovações tecnológicas no âmbito das empresas.

O objetivo deste artigo é refletir sobre as questões acima arroladas, cuja compreensão nos parece fundamental para ajudar a definir um novo perfil do sistema de formação profissional e de qualificação da mão-de-obra, devido à necessidade de sua adequação a um mercado de trabalho mais exigente e em rápidas mudanças. Pretende-se contribuir para a definição de novas bases de uma política de geração de emprego e renda que possa intervir com programas estratégicos de treinamento e qualificação por parte de órgãos públicos, no Estado do Pará.

Globalização e Mercado de Trabalho

O debate contemporâneo mostra como os processos de globalização conduziram a uma acelerada integração mercantil gerando impactos profundos sobre as relações de produção, e conseqüentemente, sobre o mercado de trabalho. Têm alterado o conteúdo dos postos de trabalho, as qualificações requeridas, as chances dos trabalhadores em continuar a traçar as trajetórias profissionais pretendidas, até a própria reprodução, comprometida pelas diferentes modalidades de precarização que aumentam os riscos de perda do emprego, de redução de salários e de inserção no mercado. Ainda que se percebam tendências que não podem ser generalizadas, os novos processos no mercado de trabalho são bastante concretos, e por isso, é importante acompanhar a evolução da situação e procurar intervir positivamente no sentido de criar programas de geração de emprego e renda.

Alguns elementos são fundamentais à análise da modernização no contexto de mercados globalizados, e seus impactos em países com industrialização mais recente como o Brasil. Primeiramente, observa-se uma articulação de grandes empresas industriais e financeiras em busca de uma coordenação das estratégias nos mercados financeiros, cambial, de títulos e valores. As estratégias interempresariais colocam em marcha outra forma de cooperação internacional, apesar da intensa competitividade no plano do mercado. A competição interempresarial e intergrupos intensifica-se, organizando-se entorno de blocos econômicos. Sinteticamente, as alterações provenientes desse processo e incidindo sobre o trabalho recobrem, em especial, três níveis: a) mudanças no processo de produção pelas inovações tecnológicas trazidas com o desenvolvimento da informática, mas também pelas exigências do mercado que impõe uma reestruturação constante dos processos e linhas de produção em direção a uma produção flexível; b) mudanças na forma de gestão empresarial e da força de trabalho, que aparecem pela inversão de princípios e de superação em certas áreas do modelo taylorista e fordista. Alteram-se as referências da cooperação na divisão social do trabalho, e portanto, a conformação do coletivo de trabalhadores; c) mudanças no mercado de trabalho que se torna mais incerto, disputado e instável, o que altera a forma como se estabelecem as relações e a divisão social do trabalho. A exclusão de massas crescentes de trabalhadores, tanto em países desenvolvidos como nos em via de desenvolvimento, das possibilidades de entrar no mercado assalariado, associa às preocupações deste final de século, a questão da exclusão social, mas desta vez produzida na esteira de um sofisticado desenvolvimento científico e tecnológico, em todas as áreas do conhecimento. Não traz, portanto, o caráter da exclusão social do início da revolução industrial, objeto de tantos debates e de políticas desenvolvimentistas ao longo deste século.

Referida por alguns autores como uma revolução no mundo do trabalho, essas mudanças prosseguem seus desdobramentos nem sempre percebíveis de imediato, subvertendo, assim, a organização

anterior e distanciando-se do padrão de desenvolvimento fordista, fundado justamente na produtividade do trabalho. No fordismo, a eficiência estrutura-se sobre o trabalho, ou seja, sobre a “produtividade das operações de trabalho, organizadas em torno da rapidez de sua realização, em combinação com as operações técnicas mecânicas” (Zarifian:1995). Nos modelos empresariais que passam a predominar com a globalização e a flexibilização produtiva, decorrentes da introdução de inovações tecnológicas e de novos modelos de gestão, a produtividade do trabalho deixa de ser central pois decorre da ação dinâmica de múltiplos atores empresariais que reagem a sistemas complexos e integrados, e da capacidade de coordenação das empresas através da comunicação (Zarifian:1995).

Essa interpretação refere-se às cadeias produtivas, às redes eletrônicas de fornecedores e distribuidores e às novas temporalidades advindas em boa parte do lado da demanda e, em larga escala, do mercado mundial, com ações descentralizadas mas ao mesmo tempo guardando e sofisticando os mecanismos de coordenação. Como aponta Zarifian, “pode-se até criar a hipótese de que não existe mais um centro, mas uma cadeia ... com uma acentuação variável da importância dada por esta ou aquela atividade no centro dessa cadeia” (1995). Mas apesar das novas tecnologias de automação e das modalidades de gestão estarem impulsionando mudanças no mundo do trabalho, permanece a polêmica de saber se se trata efetivamente de mudanças radicais nas práticas organizacionais das empresas, ou somente em nível dos discursos e das estratégias organizacionais. O certo é que se observa o crescimento generalizado de práticas de flexibilização nas empresas em diferentes ramos, embora com diferenciações ao longo da cadeia produtiva. Pelo ângulo do trabalho, essas mudanças têm entre suas principais conseqüências: mudança no contrato de trabalho, redução efetiva de empregos, fortalecimento do trabalho temporário e crescimento do mercado informal, neste caso verificando-se, inclusive, um aumento de sua precaridade devido à concorrência que aumenta com a crise do emprego no sistema formal. Todos esses

sinais apontam a necessidade de intervenção do Estado e de políticas de geração de renda capazes de levar o mercado a reagir positivamente, mas também, o debate e a negociação entre empresas e trabalhadores objetivando ajustes de estratégias de mercado e de competitividade. E esse é um campo que tem colocado as empresas face a sua capacidade de reagir criativamente, de crescer ou ser eliminado pela concorrência. A necessidade de alcançar produtos competitivos que possam garantir lucros e a reprodução dos empreendimentos, tanto no mercado interno quanto no externo, tem dado origem a formas diversas de cooperação das empresas em sistema de redes e exigido que se reorganizem, nos padrões de mercados mundializados. É fundamental perceber como se dá a integração entre as empresas, em blocos ou grupos econômicos, e evidentemente, as estratégias que informam e consolidam essas alianças e decisões de mercados. A reorganização dos padrões de gerenciamento empresarial monta-se sobre rearranjos das relações interempresariais, associando empresas e grupos econômicos sob modelos completamente inusitados. Não mais, portanto, nos padrões de gestão do trabalho tal qual concebida no corpo temático da *organização científica do trabalho*, de Taylor, e que alimentou o debate sobre o trabalho em grande parte deste século.

Encontramos na literatura atual uma diversidade considerável de novas experiências e práticas que têm respondido, inclusive, pelo crescimento de certas regiões, segmentos ou setores produtivos, construídas como alternativas à crise. Mas certamente essas inovações e as negociações entre seus atores apresentam-se com diferenças importantes, se considerarmos países de capitalismo avançado e países menos industrializados, com uma história de relações de trabalho mais ou menos democráticas, regiões com maior ou menor capital político e acumulação em qualificação profissional. Colocam-se, lado a lado, setores altamente modernos, com taxas elevadas de produtividade e inserção no primeiro *rang* do mercado mundial, e outros que funcionam sob padrões tecnológicos menos avançados, e inseridos em outro universo social e econômico. Mas a natureza

da flexibilização em cada uma dessas situações, precisa ser melhor avaliada, pois, a nosso ver, há também uma absorção ideológica, efeito de moda, que mascara a percepção sobre a expansão dessas práticas. No entanto, essas diferenças são importantes para compreendermos os impactos da reestruturação interna e externa ao país sobre os setores menos modernos e sobre o mercado de trabalho.

A flexibilização verificada no mercado de trabalho tem sido condicionada por processos externos, tais como a demanda de qualificação da rede de clientes, a internacionalização do mercado, a comunicação e as exigências crescentes de competitividade que têm levado, inclusive, à melhoria da qualidade de produtos e serviços. Trata-se, portanto, de transformar a maneira de produzir bens e serviços, introduzindo processos de intensa comunicação em todos os departamentos, associados a novos padrões na gestão empresarial. A modernização tecnológica e a introdução de novos modelos organizacionais não significam, porém, a garantia de mudanças nos paradigmas anteriores de produção¹.

O objetivo dos novos modelos de gestão é mobilizar as pessoas, envolvê-las em um projeto empresarial – um projeto institucional – em uma política que define direções, objetivos e metas. Trata-se de colocar em marcha uma nova maneira de gerenciar as atividades produtivas, de rentabilizar a relação trabalho e capital. Não é por acaso que há uma generalização de termos incorporados ao vocabulário atual como *gerenciamento*, *gestão do negócio* (agronegócios, mídi negócios), *capacidade administrativa*,

¹ Para alguns esse momento da economia capitalista estrutura-se sobre um novo paradigma tecnológico e de organização da produção – o toyotismo – em ruptura portanto com a lógica do fordismo e com o modo de regulação monopolista. Consideram que constituem mudanças de longa duração e provavelmente terão desdobramentos em dezenas de anos pela frente, o que justifica as discussões sobre o tema. Para Coriat (1991) o toyotismo constitui um “conjunto de inovações organizacionais cuja importância é comparável ao que foram, a seu tempo, as inovações na organização da produção aportadas pelo taylorismo e pelo fordismo”, procurando explorar os fundamentos e conteúdos do que considera, evidentemente, como um novo paradigma da produção industrial.

reengenharia da produção e qualidade dos produtos. Tais imagens traduzem o movimento de racionalização da ação na sociedade moderna². As estratégias empresariais elaboradas com base nessa perspectiva, orientam as ações de recrutamento no mercado de trabalho e os cálculos de redução de custos de operação e geração de lucros. Orientação que toca diretamente na necessidade de redefinir, para a empresa, os conceitos de eficiência, de qualidade, de produtividade, de cooperação e de enriquecimento de cargos, trazendo assim ao debate questões-chaves como qualificação e capacidades exigidas por postos de trabalho. As empresas talvez hoje se preocupem mais que no passado com a sua imagem refletida no espelho da sociedade, utilizando-se do simbólico e da subjetividade como elementos que passam a fazer parte da cultura empresarial, através de técnicas sofisticadas de marketing. A nosso ver, estamos frente a um conjunto de mudanças na orientação das ações que deslocam o “enfoque da qualificação das pessoas e das organizações para a capacidade de análise das situações específicas” (Zarifian: 1996), cuja postura é de dar soluções aos problemas e ter em conta, como fundamental, os objetivos a atingir³.

² Sobre o processo de racionalização em empresas localizadas na Amazônia ver trabalho anterior da autora, ver o artigo “Racionalidade e novos padrões na gestão do trabalho em grandes empresas na Amazônia” (CASTRO:1996).

³ É nos anos 80 que irá acontecer o debate mais instigante sobre os novos modelos organizacionais, levando a uma revisão de conceitos tais como os de eficiência, qualidade e produtividade. Uma das questões de fundo e que orienta de certa forma a produção teórica sobre o tema, é se estaríamos face a um novo paradigma de organização e de desenvolvimento empresarial, ou se tratar-se-ia mais de uma continuidade do fordismo. As contribuições variam segundo correntes e mesmo perspectivas de análise. Inúmeros autores identificam o “modelo japonês” como um novo paradigma, reconhecendo sua maior eficiência para fazer face à crescente concorrência. Hirata (1995) mostra como a empresa japonesa “tem sido apontada como a figura emblemática da especialização flexível e de uma organização não taylorista e não-fordista do trabalho”, fundando-se em outras lógicas de produtividade, eficiência e organização, diferente daquelas do paradigma fordista. Autores como Piore e Sabel (1989), Coriat (1993), Hirata (1993) reconhecem a produção flexível e sua relação com a empresa e a cultura japonesas, embora as inovações venham também de países europeus, em especial da Alemanha e Suécia. Para outros autores, os processos em curso representam uma crise dos princípios fordistas mas que pode levar, inclusive, ao seu revigoramento, a exemplo de Boyer com a formulação do conceito de “fordismo

O impacto sobre o emprego tem sido grande porque além da introdução de inovações tecnológicas, tem sido adotadas novas formas de gestão do trabalho, eliminando postos de trabalho. Nos atuais padrões de gestão empresarial há revalorização da noção de polivalência nas ocupações, contrariamente ao trabalho parcelar clássico do modelo taylorista, cujo empregado assumia várias tarefas ou lugares na planta produtiva. Seja trabalho em equipe ou trabalho participativo, representam técnicas que conduzem à eliminação de postos de trabalho. A reordenação da economia tem o lado de criar competências empresariais e interempresariais, que permitam alcançar competitividade, ou seja, a lógica maior é a da competitividade mas que incorpora o outro lado que é o da eliminação de postos de trabalho. Pode-se percorrer o Japão ou todos os países industrializados da Europa, dos Estados Unidos, Canadá – apesar do Japão ser um caso à parte, mas mesmo assim tem que examinar a importância de sua cultura do trabalho e suas relações com as economias asiáticas – mas não se encontra nenhum isento da crise de desemprego, ainda que a economia esteja em crescimento.

Nessa análise é importante entender a recomposição das forças políticas e a recomposição das empresas, ao mesmo tempo: 1º as estratégias interempresariais que revelam uma outra forma de cooperação internacional, apesar da intensa competitividade no plano do mercado; 2º o reforço ao processo de concentração e

híbrido” (1989), procurando demonstrar “uma continuidade inegável entre o modelo japonês e o paradigma fordista”, como lembra Hirata (1996). Mattoso vê, nesses processos, as condições para emergência de um novo padrão tecnológico e produtivo, mas não um novo modelo de desenvolvimento. Considera que não estamos frente a um novo modelo de desenvolvimento, pois isso implicaria a possibilidade de articular novas relações sociais, salariais e de consumo com o novo padrão tecnológico e produtivo, e a presença de uma nova ordem internacional, o que levaria a um processo intenso de desestruturação e incertezas (1995). Hirata acha que não é evidente o esgotamento do modelo fordista, justamente porque não é possível afirmar nem uma generalização do modelo, permanecendo setores rentáveis com combinação de tecnologias e gestão tradicionais, nem uma necessidade imediata de rupturas. Provavelmente o uso de novos procedimentos de racionalização na gestão não chegue a transtornar os princípios-chaves da produção de massa, mas consiga alterar a maneira de os fazer, como considera Wood (1991) que prefere falar de um neofordismo e não de pós-fordismo.

descentralização de capitais com empresas e grupos multinacionais, e também, a competição interempresarial e intergrupos de empresas que se intensifica e que isso tem levado empresas à falência, à eliminação pela concorrência de grupos de empresas, grandes, médias e pequenas. O ideário da autonomia do trabalho, da ideologia da microempresa no discurso ora tão difundido pelo Estado e pela mídia, embora esteja freando as pressões do desemprego, não pode ser utilizado como solução, ou alternativa, principal ao desemprego. A expansão da microempresa tem um momento de esgotamento, tem um limite e que precisaria ser contado na avaliação de políticas de emprego; 3º observe-se alterações importantes verificadas no âmbito do trabalho, das quais se destacam três dimensões: o processo de produção, pelas inovações tecnológicas; a mudança na forma de gestão empresarial e da força de trabalho; a questão da exclusão, que vai ser o tema do debate de hoje à tarde, então a exclusão de massas crescentes, tanto em países desenvolvidos como os em vias de desenvolvimento, exclusão das possibilidades de entrada no mercado de trabalho, de nele permanecer ou de ver a precarização do seu emprego.

Modernização em Empresas e no Estado no Brasil

Estudos sobre as empresas brasileiras revelaram que, no final dos anos 80, já havia um movimento de modernização ao mesmo tempo que uma tomada de consciência, por parte do empresariado, das dificuldades que iriam enfrentar para acompanhar as exigências tecnológicas e de gestão num contexto de mudança dos padrões de competitividade. A relação qualidade x preço impôs-se objetivando a performance competitiva, ainda que as estratégias variassem segundo a empresa, o setor ou a região. Os procedimentos que conduziram à flexibilização foram renovados nesse contexto. Mas as inovações tecnológicas importantes, a não ser para certos setores e empresas mais sensíveis ao mercado mundial, ficaram por conta da introdução de inovações no processo de comunicação e da constituição de redes interfirmas. Objetivava de controle de custos,

de insumos e qualidade dos produtos. A variedade dos processos de adaptação empresarial às novas exigências de competitividade teve mais um caráter de modernização conservadora no sentido em que aplicam (Leite, 1994; Mattoso, 1995; Ruas 1994), pois a adoção de novos modelos de gestão não correspondem, na maioria dos casos, a mudanças nas relações de trabalho e no exercício de práticas realmente participativas que envolvam as equipes nos processos decisórios. Essa formulação não elimina, no entanto, a existência de casos exemplares de inovações tecnológicas, acompanhadas de mudanças radicais na gestão coletiva da empresa, como mostra Salerno (1994) em estudo sobre uma indústria de produtos químicos sólidos.

As empresas brasileiras têm conseguido, realmente, melhorar a competitividade no mercado através desses procedimentos de modernização, adotando como fundamental um novo padrão de eficiência tecnológica e operacional. Justamente com esse objetivo foram implantados, no Brasil, o Programa Brasileiro de Produtividade e Qualidade (PBQP) e o Programa de Competitividade Industrial (PCI), entre uma série de outros que visavam a racionalização de procedimentos no âmbito da produção, ora em franca difusão. O conceito de qualidade que as empresas brasileiras adotaram, generaliza-se mais como uma ideologia da qualidade incorporada aos padrões correntes na modernização empresarial, e ao qual é atribuído um relativo sucesso, sobretudo pela adoção de técnicas e métodos que potencializem o Total Quality Control (TQC), adaptado do padrão de gerenciamento japonês. Esses procedimentos alteram mas não reduzem o controle e nem a intensificação do trabalho, típico do padrão fordista – imagens já consagradas na rica literatura sobre a classe operária acumulada ao longo de nosso século. Fica evidente que nem todas as empresas introduziram tais mecanismos de gestão, no entanto, naquelas que o fizeram, o caminho percorrido priorizou as seguintes melhorias: na comunicação interna e interfirmas, nos programas de motivação dos trabalhadores, nas relações com os clientes e nas exigências de maior qualificação.

Melhorias refletidas mesmo no seu *lay-out* – limpeza, áreas reformadas, sinalizações, etc – por um conjunto de mudanças, pequenas ou grandes, dependendo de uma série de variáveis, mas que, no fundo, exprimem o desejo de adaptação aos processos correntes no mercado.

Assim como as empresas, os Estados, também, estão num movimento de modernização, verificando-se essa tendência de modo generalizado. A nova lógica de racionalidade exige o exercício mais eficiente do serviço público, ou formalmente eficiente. Nessa perspectiva, a reforma do Estado equivale, de certa forma, no mesmo movimento de racionalização empreendido pelas empresas. Mas se examinada do ponto de vista do emprego, a reforma do Estado representa também enxugar a máquina, reduzir postos de trabalho.

Exclusão Social e Formação Profissional

Ao longo do último século e deste, as pessoas foram estimuladas a conquistar uma formação orientada para o mercado assalariado, com todo sistema de formação programado para atender ao mercado. Ao mesmo tempo, os trabalhadores, ao se engajarem nas relações assalariadas de trabalho, eram incorporados, também, em suas formas de proteção social, como a carteira de trabalho e os direitos por ela garantidos. Até há pouco tempo, o direito à saúde estava atrelado a um posto de trabalho, idem à aposentadoria, jornada de trabalho, trabalho noturno, licença-maternidade, salário-família etc. Os dados de pesquisa feitas por Santos (1995) mostram que nos países capitalistas a evolução dos seguros sociais, dos direitos sociais, como o direito à aposentadoria, à licença-prêmio, ao auxílio natalidade, à educação, à saúde e à previdência, estiveram acoplados à vida do trabalho do indivíduo. Então, se ele estava inserido no mercado de trabalho assalariado, ele tinha certos direitos. Se ele perdesse essa relação assalariada, ele perderia, também, o acesso a esses direitos. Como sabemos, a contagem do tempo de aposentadoria, é dos tempos que um indivíduo esteve vinculado à relação salarial. Pelo sistema até então vigente, os indivíduos eram

inseridos ou não no sistema de proteção social, no rol de benefícios com os quais o Estado do Bem-estar social pretendia reduzir riscos sociais, seguindo o ideal do pleno emprego, do trabalho estável, por tempo indeterminado. As garantias sociais como jornada de trabalho, aposentadoria, seguro ou risco de invalidez, direito ao repouso, enfim, itens constitutivos de um compromisso social que a sociedade procurou resguardar ao longo de todo esse período de crescimento do capitalismo, sob um modelo de produção de massa e conquistados todos eles no correr das lutas de segmentos diferenciados da sociedade brasileira. Encontramos seus registros na farta documentação sobre a história do trabalho no país. Assim, uma certa parte dos princípios de coesão, de integridade e de reconhecimento social, esteve atrelada ao sistema maior de regulação do emprego e dos direitos sociais.

Ainda que tenha sido um processo social de conquista de direitos, a vida dos indivíduos estrutura-se pelas trajetórias de trabalho. Por isso que é complicado pensar hoje a reforma do Estado através de um quadro analítico que obscurece sua complexidade na medida em que busca sua razão e funcionalidade nos procedimentos administrativos, na desburocratização e na modernização do aparelho do Estado, como estratégia orientada para um novo padrão de eficiência no serviço público. É claro que a eficiência é boa e todos nós a queremos, sobretudo, quando se trata de serviços essenciais à sociedade. Mas a modernização do Estado por si só não garante a eliminação de filas de doentes, guardando desde a madrugada, seu lugar de atendimento, no posto de saúde. A questão é mais complexa e requer outros desafios na interface dos sistemas de educação, de saúde, de previdência, etc...Todas dimensões relacionadas ao trabalho e ao contrato social constitutivo da nossa sociedade moderna, que teve como princípio ético a redução justamente da desigualdade social, com a socialização do acesso aos direitos civis, sociais e políticos, ou a fundação de uma sociedade cidadã. O trabalho, enquanto contrato social, recobre a funcionalidade dessas outras instituições. Então, quando se fala em Estado de Bem-

estar Social, requer examinar a crise que se estabeleceu nas sociedades capitalistas dos anos 70 aos nossos dias, justificando, real ou ideologicamente, a revisão do papel do Estado na regulação não somente econômica, como social.

Na França, na Alemanha, na Inglaterra, nos Estados Unidos e no Canadá, entre outros, o Estado de Bem-estar Social entrou em crise. Nesses países, há algum tempo a sociedade vê a redução do rol de benefícios anteriormente incorporados como direitos. Apesar do avanço, neste final de século, de princípios de individualização intrínseco à modernidade, repassando para esferas do provado responsabilidades antes recobertas pelo Estado. Inscreve-se aí, a nosso ver, numa dimensão do novo contrato social, onde a parceria pressupõe colaboração entre iguais – parceiros – e socializa incumbências antes atribuídas ao Estado. O entendimento dessa questão passa portanto pela sua associação com as mudanças do mercado nesse final de século e, conseqüentemente, com a crise da relação capital x trabalho.

Com esses parâmetros procuro interpretar a atual questão social, seguindo observações desenvolvidas por Castel, pois se a nossa sociedade ocidental foi montada na relação salarial, a crise da relação salarial representa mudanças significativas, pois toca diretamente na constituição da sociedade, de como construíram-se historicamente as suas formas de sociabilidade. As mudanças nas relações sociais podem potencializar a conflitualidade social que decorre de uma alteração numa relação que era estruturante da sociedade.

Os mercados tornaram-se mais incertos, disputados e instáveis, o que altera a forma como se estabelecem as relações e a divisão social do trabalho. Por isso que Castel mostra que a exclusão de hoje, não é a mesma exclusão das crises anteriores e isso é interessante, porque introduz uma perspectiva da diferenciação das formas de exclusão produzidas em momentos diferentes do desenvolvimento do sistema capitalista. O tema da exclusão é caro no desenvolvimento da sociologia, presente nas formulações dos

clássicos. Mas para Castel eles lidaram com um tipo de exclusão social produzido sob outra dinâmica. A crise da atualidade é mais ampla, pois jamais ocorreu que jovens de diferentes classes sociais, formados, não tenham certeza se encontrarão empregos. Engenheiros, médicos, advogados e outros profissionais, digamos assim, com formação de elite, não têm seus empregos assegurados no sistema social. E o problema não pode ser explicado pelo aumento da oferta, embora isso possa ocorrer e aumente as exigências de maior qualificação e competência no recrutamento, mas é sobretudo, porque há uma crise estrutural na geração do emprego. Mas, apesar disso, eu arriscaria repetir o que disse, em outras ocasiões, sobre a crise de emprego, com a gravidade que tem sido experimentada em outros países mais industrializados, acredito que ainda não tivemos no Brasil. Penso que embora a crise tenha começado, ela vai se agudizar ainda mais, isso porque o processo de modernização empresarial iniciado no final dos anos 80 no Brasil, ainda está em curso, e em muitos setores da economia ou mesmo em certas regiões do país, apenas começa a se generalizar. Antes eram experiências bem sucedidas do ponto de vista empresarial, em ramos, setores, grupos de empresas, em boa parte localizadas em regiões mais industrializadas do país. Mas os efeitos sobre o mercado de trabalho já são desastrosos, devastadores, visíveis nos rostos das pessoas, nas estatísticas de desempregados, nas filas de solicitação de seguro-desemprego, no aumento de crianças nas ruas e, enfim, nas taxas de criminalidade e de violência como indicadores de insatisfação e do estado psíquico da sociedade. Poderíamos continuar a arrolar sinais da exclusão social de hoje, portanto, contemporânea a esse processo de modernização.

Por isso é importante ampliar o debate para esclarecer demandas e linhas de políticas públicas voltadas para o emprego. Não temos no Brasil uma política à altura para enfrentar a gravidade do problema e só recentemente no Brasil está se generalizando debates através de eventos com perfis e interlocutores diversos. A crise do emprego, nos países industrializados, aparece com tal

gravidade no anos 70, mas em países como o Brasil, abate-se esta sobre um mercado de trabalho precário e com alto contingente ocupado em atividades do setor informal. Somente agora o Estado decide investir mais fortemente com recursos em programas de geração de renda, tendo no Fundo de Apoio ao Trabalhador, talvez, seu instrumento de resposta mais imediata.

Isso leva a pensar que há uma urgência em reduzir os possíveis efeitos que possam resultar da generalização do processo de modernização e de mudança do padrão de gestão do trabalho nas empresas. Mesmo que esse processo não venha acompanhado de importantes inovações tecnológicas, ele elimina postos de trabalho, na atual conjuntura jamais recompostos. Não tenho pretensão de ser alarmista, mas as formas de exclusão social são estruturais e as soluções apontadas não o são. A ação deve ser localizada, regionalizada, avaliada pelos seus efeitos nesses espaços, embora a economia tenha hoje seus determinantes na globalização. Mas as soluções não se orientam para repensar a sociedade capitalista, os efeitos da modernidade, ou a revalorização de princípios fundamentais, tais como, cidadania, a dignidade da condição humana.

Trabalho na Amazônia.

Qualificação e Formação Profissional

Penso que precisamos entender o trabalho na Amazônia, não restrito ao mundo assalariado, às áreas urbanas onde se concentra o maior contingente de assalariados. Ao incorporarmos a dimensão rural, ou seja, as atividades agro-extrativas, pois nossa economia deve bastante a essas formas tradicionais de uso e comercialização de produtos da floresta e das águas tropicais, o conceito de trabalho precisa ser revisto para dar conta de toda a complexidade do trabalho na Amazônia.⁴

⁴ Nessa perspectiva examino o trabalho na Amazônia sob dois ângulos: da relação assalariada, que cresceu com o desenvolvimento do capitalismo e cada vez mais presente no conjunto da massa de renda familiar. Apesar de haver uma dominância da

Aí, ainda, reproduzem-se formas tradicionais de trabalho, com base em uma economia agrária – agricultura, extrativismo vegetal, pesca e pecuária – com expressivo contingente de trabalhadores nativos ou ali chegados de outras regiões. Mas ainda que na Amazônia haja uma boa parte da população integrada aos sistemas agro-florestais, de produção tradicional, a densidade demográfica nas cidades cresce e a índices altos. É necessário medidas de políticas capazes de deter esse processo de migração para as cidades, e a situação das cidades amazônicas é alarmante, desde as condições de vida às de trabalho, a exemplo de Belém. Como evitar a ampliação das áreas urbanas já ocupadas, se o índice de desemprego do Estado e da Região Metropolitana de Belém cresceu enormemente? Dados recentes da Pesquisa de Emprego e Desemprego revelam o alto crescimento da taxa de desemprego e o aumento do mercado informal. Na grande Belém, concentra-se grande parte dos desempregados do Pará, refletido no aumento do mercado informal na última década. Dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego revelam para Belém 1998 um índice aproximado de 19% de desempregados, um dos índices mais elevados das capitais brasileiras.

Algumas questões estão no debate. A primeira é de saber se efetivamente o desemprego é um problema de qualificação, ou seja, se a uma mão de obra melhor qualificada corresponderia menor índice de desemprego. Sim e ao mesmo tempo não. Os índices não tenderiam a se alterar pois se trata de um desemprego estrutural provocado pelo intenso processo de reestruturação produtiva e que ainda não esgotou suas possibilidades de expansão. Então, a nosso ver, o movimento de modernização empresarial gerará ainda mais desemprego, caso não haja políticas mais vigorosas e

relação salarial, em que cerca de 60% do emprego assalariado do Pará concentra-se em Belém, é importante dar atenção ao que ocorre no meio das formas tradicionais de produção que mantêm importante parcela da população produzindo seus meios de subsistência, justamente no sentido de compreender se essas duas dinâmicas que aparentemente são complementares, estão mudando e se a direção da mudança agrava ainda mais a pressão sobre o mercado assalariado.

compensatórias. Por outro lado, trabalhadores mais qualificados estarão certamente melhor preparados para enfrentar a concorrência no mercado de trabalho, agora mais intensa porque contingentes com alta qualificação e não absorvidos em outras regiões, ou países, como em geral acontece em época de crise, estão predispostos a migrar para distâncias maiores, em busca de emprego. Em outras palavras, certas regiões periféricas passam a ser “novas” fronteiras para dado perfil de ocupações, passando a fazer parte dos cálculos e das possibilidades de construção de trajetórias profissionais. Daí a importância dos programas de treinamento e requalificação de trabalhadores visando a uma reinserção de desempregados ou à absorção de demandantes de primeiro emprego, no mercado, face ao aumento da competitividade.

E o que cabe ao sistema “formador”? Refazer-se para atender às novas demandas das empresas. Os postos de trabalho estão cada vez mais polivalentes, e por isso se exige uma formação de base mais elevada, não necessariamente uma especialização. Então como enfrentar isso, pois o sistema formador foi preparado para especializar, voltado à especialização das tarefas, exigidas no modelo fordista de produção de massa, ainda que do ponto de vista formal em regiões como a Amazônia não predominasse um padrão fordista de produção, e não para a polivalência, para a visão completa do processo de produção. As empresas, hoje, exigem dos trabalhadores a capacidade de gerenciamento de suas atividades e a iniciativa e rapidez na resolução de problemas, e portanto, na tomada de decisão face ao seu posto de trabalho, dele que foi ao longo do desenvolvimento capitalista retirada a capacidade de decidir, pois cabia à gerência planejar e controlar, como atributo da organização taylorista do trabalho. Mas agora a habilidade de gerenciar passa a ser uma qualidade requerida à mão-de-obra, bem como, de entender o processo de produção de forma integrada ao cliente e ao mercado, a capacidade de comunicar-se com máquinas e sistemas computadorizados complexos. Essas e outras exigências revelam a mudança na concepção vigente de formação profissional. Esta tem

que ser mudada, para atender às necessidades de versatilidade, eficiência e flexibilidade da produção. Então abre-se uma questão importante que é de saber como qualificar? Qual o lugar agora da estrutura de classificação das ocupações da Organização Internacional do Trabalho/OIT ou das classificações ocupacionais de cada país, de cada região? O que emerge como novo no campo das qualificações? Quais os eixos orientadores na formulação de programas de qualificação profissional?

Nas grandes empresas siderúrgicas localizadas no Pará cresceu o nível de exigência de formação, passando a contratar trabalhadores preferencialmente com o 2º grau completo, ainda que não seja essencial ao exercício do posto de serviço que ocupará, mas porque a essas tarefas está embutida a capacidade de gerenciamento, a capacidade de ler os controles que são estatísticos, controles gerados pelo computador ou então porque deve operar uma máquina simples, mas ao mesmo tempo, controlar os índices de qualidade, uma outra linguagem, portanto, na comunicação interna da empresa. Espírito de iniciativa e versatilidade têm sido cobrado aos trabalhadores como procedimentos incorporados na qualificação profissional.

O processo de reestruturação produtiva, nessas grandes empresas – Albras, Alunorte, Mineração Rio do Norte, Projeto Carajás e Alumar no Maranhão, iniciou na virada da década, e seus efeitos sobre o emprego começaram a ser sentidos logo nos primeiros anos do processo. Atualmente boa parte das empresas vinculadas à Federação das Indústrias, mesmo de pequeno ou médio porte, estão comprometidas com um “enxugamento” da planta de produção, muitas vezes com consultoria da Vale do Rio Doce. Para a Federação das Indústrias, o processo de modernização empresarial deveria estar mais avançado para fazer face à competitividade com outras empresas e regiões, mas do ponto de vista do trabalho os efeitos são claros, em termos do volume de desempregados. A Albras reduziu enormemente o número de seus efetivos, mas aumentou a competitividade da empresa em nível mundial. Então, se uma empresa líder na siderurgia como a Albras reestruturar-se, gera efeitos

no mercado de trabalho maior que o número de postos de trabalho suprimidos pois é necessário calcular o impacto sobre os empregos indiretos. O desemprego na RMB aumentou enormemente mais entre mulheres do que entre homens, mas ambos os segmentos foram bastante afetados. Belém representa hoje uma das mais altas taxas de desemprego das capitais brasileiras e os dados do Estado do Pará, também mostram que há uma crise em relação ao emprego. Estudo sobre o emprego por categoria de sexo mostra que, inclusive, esse impacto recai mais sobre mulheres, caindo a taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho dos últimos 7 anos. E essa crise de emprego, numa sociedade organizada em torno do trabalho assalariado, repercute mesmo no economia agrícola, sobretudo, nos pequenos produtores rurais, pois ainda que não estejam no sistema de remuneração salarial, dependem da massa de salários existentes nas áreas urbanas, como os coletores de açaí das ilhas em torno de Belém, os pescadores dos municípios do Salgado, da Bragantina, os produtores de farinha, pois todos eles dependem da capacidade de compra de outros segmentos, principalmente, urbanos. Então, toda essa cadeia sente repercussões.

O trabalho temporário e o revigoramento do sistema de cooperativas têm aparecido tanto nas medidas de governo como em estratégias ou discursos empresariais como uma solução. O trabalho temporário é uma forma de precarização; a terceirização ela aparece como uma solução da empresa, mas do lado do trabalho é visto como uma precarização do trabalho, certamente ligada à outra temporalidade. Em estudos que empreendemos junto a empresas observa-se essa associação com a precarização que é um fenômeno mais amplo. Há uma efetiva redução dos salários, as pessoas empregadas estão mais vulneráveis, passam a ser mais fáceis de dominar, de controlar, precarizando a condição social do empregado. Ainda que as grandes empresas sejam vistas pelos trabalhadores como oportunidades melhores no mercado de trabalho, não há grandes diferenças entre os trabalhadores terceirizados nessas empresas e os demais absorvidos pelas empresas

de menor porte. E muitas vezes, as exigências de maior qualificação em empresas como a Albras, a MRN e a Alumar estende-se para suas subcontratadas, apesar dos salários inferiores. Não é, portanto, a formação profissional por si só que elevaria a condição salarial ou reduziria o *gap* no mercado de emprego. É necessário reforçar iniciativas de pesquisas para monitorar tal situação, capazes de sistematizar informações sobre as particularidade desse processo.

Políticas de Qualificação e Formação Profissional

E é nesta linha que eu reflito um pouco sobre a questão da formação profissional, que é o tema deste evento, de pensar o trabalho, mas na perspectiva de formação, porque eu acho que esses processos todos, que ocorrem a nível mundial, colocam em questão a formação profissional, o que nós formamos, para que nós estamos formando, que tipo de demanda atendemos e para que mercado. Que novos empregos estão sendo gerados? Que qualificações são exigidas para os trabalhadores já integrados ao mercado de trabalho ou demandantes de emprego? Enfim, hoje não é mais possível pensar na qualificação pela perspectiva da ocupação em si, como o fazíamos anteriormente com o *boom* do desenvolvimento industrial que levou a se criar programas de formação profissional no mundo industrializado, com padrões que inspirariam o sistema SENAI e SENAC, interferindo no início de carreiras profissionais e, conseqüentemente, na construção de muitas trajetórias de trabalho marcadas ou definidas seja num certo ramo profissional, em um setor da economia, ou ainda, em uma empresa ou grupo econômico. Hoje esse quadro mudou e a grande questão é saber como qualificar profissionais para atender a um mercado com características bastante diferentes das anteriores e que incorpore à própria formação princípios como flexibilidade, polivalência e imprevisibilidade. Para usar um exemplo clássico, o que era definido para um torneiro mecânico há 40 anos, enquanto conteúdo da qualificação, perdeu completamente sentido não somente pelo avanço da tecnologia, mas também, porque mudaram os materiais, a organização da

empresa, as formas de contratação do trabalho, as identidades e subjetividades dos trabalhadores face à profissão, e, de forma relevante, a dinâmica de mercado e as relações interempresariais, entre pequenas, médias e grandes empresas. Hoje nós perguntaríamos o que é afinal um torneiro mecânico e como formá-lo? O mercado ainda está precisando desse tipo de profissional ou de outras ocupações? O que está sobre a mesa: a própria formação ou o processo de como formar? Quais os limites temporais para essa e outras formações? As análises têm mostrado que as mudanças na qualificação devem ser vistas na relação direta com o conteúdo do trabalho e o lugar deste na sociedade no limiar do século.

Está em questão todo o sistema de formação do país, na qual se inscreve a crise das Universidades, ainda mal entendida e analisada. O debate sobre sistema de emprego, mercado de trabalho e formação profissional constitui, eu diria, o grande debate de nossa época e pensar o Brasil hoje, requer enfrentar essa questão com a maior seriedade que ela exige. Trata-se de um problema geral e que não vamos resolver pensando de forma separada, temos que pensar o trabalho e ao mesmo tempo avaliar o sistema de formação, desde o 1º grau até à Universidade. Mas também incorporando a dinâmica empresarial e as contribuições dos trabalhadores que vêm reagindo através da criação de outras estruturas mais ágeis de mediação e negociação junto às empresas e Estado. A reestruturação não é simplesmente do trabalho, não é do sistema de formação, mas encontra seus fundamentos no movimento de racionalização da modernidade, e que acompanha o desenvolvimento do sistema produtivo em um mercado mundializado. Tal problemática tende a avançar além das alterações no mundo da produção, pois toca de forma direta a construção da racionalidade de nossa época, na qual aparece, de forma nítida, a recomposição do político pela emergência de outras formas de cooperação e comunicação, contrapondo-se, talvez, à razão instrumental da sociedade moderna. Cabe assim a recomposição do trabalho com atividades polivalentes, em contraposição com a divisão parcelar do trabalho no fordismo, uso

de técnicas estimuladoras do trabalho em grupo, contrariamente ao trabalho solitário e individualizado, a reconversão das gerências e horizontalização das competências e controle sobre qualidade e produtividade, e finalmente, mudanças no *lay-out* da empresa com especialização de projetos e enxugamento de cargos.

Estamos frente a uma sociedade que se transforma, certamente de uma maneira mais rápida, exigindo que se repense a Universidade, o sistema formador de ensino profissionalizante e as escolas de 1º e 2º graus. Pensar o trabalho, os postos de trabalho, significa que estamos indo mais além dessa perspectiva analítica que se fecha nos pólos formação x emprego, orientando o debate para interpelar os processos mais profundos, cujas mudanças estão inscritas na sociabilidade do presente, nas formas de contratação do trabalho, e portanto, nas novas contratualidades. Enfim, estamos face a interrogações do tipo para onde vai e quais os processos que emergirão em um novo momento do desenvolvimento do capitalismo. E esse acompanhamento das mudanças é extremamente fascinante pois envolve a contemporaneidade das transformações das relações sociais.

É essencial construir um sistema de acompanhamento da evolução da situação do emprego, com alimentação de um banco de dados capaz de orientar na formulação de políticas de governo. Trata-se de um problema de governo, de tentar monitorar o desemprego como uma percepção de processo, cuja urgência é dada sobretudo pelo agravamento da situação de pobreza no país e da questão social.

CONCLUSÃO

Certamente que a redução do emprego e o aumento de formas de trabalho precário não resultam simplesmente dos processos de reestruturação produtiva, pois estamos face a outros processos conjunturais que têm jogando um papel importante na configuração desse cenário. Como sabemos é pelos lugares ocupados no mercado de trabalho que os indivíduos são inseridos ou não no

sistema de proteção social, no rol de benefícios com os quais o Estado de Bem Estar tem pretendido reduzir os riscos sociais, seguindo o ideal do pleno emprego e do trabalho estável por tempo indeterminado. Entram em questão as garantias de jornadas de trabalho, de aposentadoria, de seguros ao risco de invalidez, direito a repouso, enfim um rol de itens constitutivos de um compromisso social que o Estado procurou resguardar para manter certa margem de integridade social. Chama atenção para esse processo de transformação da relação salarial, na qual se funda o contrato de trabalho e constroem-se os direitos e garantias advindos da inserção no mercado de trabalho. Mas, a par desta observação sobre as práticas diretamente implicadas na produção, constata-se nessas empresas estudadas que as relações de trabalho permanecem ainda bastante tradicionais, reproduzindo as antigas relações de poder, apesar de um discurso democrático que remete à noção de participação e de cooperação.

Esse processo incorpora o planejamento enquanto estratégia para alcançar o sucesso, em diferentes escalas da ação humana, das empresas às organizações públicas. Nesse contexto, legitima-se uma nova funcionalidade das relações de trabalho – contratos, qualificações e salários, redefinindo os perfis do emprego, do desemprego e da aposentadoria –, nas diferentes economias. Esse quadro do mercado de trabalho tende, ainda, a agravar-se, pois trata-se da redução da massa relativa de empregos e da emergência de um tipo “novo” de desemprego estrutural, cujas soluções não se constituem em prioridades políticas de programas de governo e de empresas.

Por isso que não é somente um problema do emprego, mas também do trabalho, a natureza do trabalho que muda nesse final de século. Essa transição exige políticas econômicas e sociais que realmente façam face à gravidade do problema, do contrário será difícil até mesmo reduzir os mais fortes efeitos da exclusão social, dos problemas de violência, enfim, da questão social. As soluções são difíceis de serem alcançadas por tratar-se de uma crise da relação

capital x trabalho, da relação salarial. Mas se as estratégias e as políticas públicas não seguem essa direção, poder-se-á defrontar com outros problemas de aumentar a desigualdade inter-regionais, além da questão do desemprego. Embora a formação profissional seja de extrema importância, é fundamental investir muito mais em educação e qualificação do trabalho, a melhoria do sistema formador, por si só, não resolve o problema de qualificação, pois as mudanças estão justamente mostrando que a educação está em crise, pois precisa de maior adaptação às mudanças em curso. É um grande desafio pensar em estratégias de saída da crise que incorpore e lide com a complexidade do problema e a necessidade de ser olhado como tal pelas políticas estatais voltadas à problemática do desemprego e da qualificação profissional.

BIBLIOGRAFIA

BOURDIEU, Pierre *Esquisse d'une Théorie de la Pratique*. Paris. Seuil. 1988

CASTEL, R. *La métamorphose de la question sociale- Une chronique du salariat*. Paris, Ed. Fayard. 1995

CASTRO, Edna. *Industrialização truncada: globalização e pós-fordismo*. In: Aragón, Luis E. What. 1994

Future for the Amazon Region? Institute of Latin American Studies. Stockhoolm University.

CASTRO, Edna (1997) – *Racionalidade e novos padrões na gestão do trabalho em grandes empresas na Amazônia*. In: *Energia na Amazônia*. Magalhães, S., Brito, R. e Castro, E. (Orgs). UFPA/MPEG/UNAMAZ.

CORIAT, Benjamin. *Penser à l'envers*. C. Bourgois Ed. Paris. 1991

DEDECCA, Cláudio. *Racionalização, poder e trabalho: uma leitura das experiências da Renault e da Fiat na Gestão de projetos industriais*. In: *IV Encontro Nacional da ABET*. SP 1995

DERINGER & PIORE. **International labor market and manpower analysis**. Lexington. 1972

GIDDENS, Anthony. **As conseqüências da modernidade**. São Paulo. UNESP. 1991

GITAY, L. (org.). **Reestructuración productiva, trabajo y educación en America Latina**. Campinas. 1994

GRANT, M., BÉLANGER, P.B. & LÉVESQUE, Benoît. **Nouvelles formes d'organisation du travail**. Harmattan. Paris. 1997

LEBORGNE, D. & LIPIETZ, A. **New Technologies, new modes of regulation: some spatial implications**. International Seminar Changing Labour Processes and New Formes of Urbanization. Paris. CEPREMAP. 1987.

LEITE, Márcia de P. *Modernização tecnológica e relações industriais no Brasil: o quadro atual*. In: Gitay, Leda (org.) **Reestructuración productiva, trabajo y educación en America Latina**. CHD-CENED/ UNESCO-OREALC. Campinas. 1994.

LINHART, Danièle. **La modernisation des entreprises**, Paris, La Découverte. 1994.

LIPIETZ, Alain. **Le monde de l'après-fordisme**. Comunicação apresentada no Colloque Internacional Processo de Regionalización y Perspectivas del estado-Nación, Paris, CEPREMAP. 1995 (mimeo)

MATTOSO, Jorge E. **A desordem do Trabalho**. São Paulo. Ed. Scritta. 1995.

RODRIGUES, Leôncio. *"O declínio das taxas de sindicalização: a década de 80"*. In: **Revista Brasileira de Ciências Sociais**. vol. 13, n.36, fev. 1998

RUAS, Roberto. *Restruturação sócio-econômica, Adaptação das empresas e gestão do trabalho*. In: Gitahy, Leda (org.) **Reestructuración productiva, trabajo y educación en America Latina**. Campinas. 1994.

SALERNO, Mário S. *Automação e processos de trabalho na indústria de transformação*. In.: XI Encontro Anual da ANPOCS, Caxambu/MG. 1987 (mimeo)

VELTZ, Pierre & ZARIFIEN, Philippe. *Entreprise. Vers de nouveaux modèles d'organisation de la production?* Sociologie du Travail XXXV, no. 1.1993

ZARIFIEN, Philippe. *Produtividade e novo modelo de organização*. In: Fortes, J. A. S. & Soares, R.M.S.M. – *Padrões Tecnológicos, Trabalho e Dinâmica Espacial*. Brasília, Ed. UnB.1996.