

Sociedade e Organizações





Fundação

CECIERJ

Consórcio **cederj**

Centro de Educação Superior a Distância do Estado do Rio de Janeiro

Sociedade e Organizações

Volume 2

Francisco Coelho Mendes



**GOVERNO DO
Rio de Janeiro**

**SECRETARIA DE
CIÊNCIA E TECNOLOGIA**



**Ministério
da Educação**



Apoio:



FAPERJ

Fundação Carlos Chagas Filho de Amparo
à Pesquisa do Estado do Rio de Janeiro

Fundação Cecierj / Consórcio Cederj

Rua Visconde de Niterói, 1364 – Mangueira – Rio de Janeiro, RJ – CEP 20943-001

Tel.: (21) 2334-1569 Fax: (21) 2568-0725

Presidente

Masako Oya Masuda

Vice-presidente

Mirian Crapez

Coordenação do Curso de Administração

UFRRJ - Silvestre Prado

Material Didático

ELABORAÇÃO DE CONTEÚDO

Francisco Coelho Mendes

COORDENAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO INSTRUCCIONAL

Cristine Costa Barreto

SUPERVISÃO DE DESENVOLVIMENTO INSTRUCCIONAL

Cristiane Brasileiro

DESENVOLVIMENTO INSTRUCCIONAL E REVISÃO

Anna Maria Osborne

Marcelo Oliveira

AVALIAÇÃO DO MATERIAL DIDÁTICO

Thaís de Siervi

Departamento de Produção

EDITORA

Tereza Queiroz

COPIDESQUE

Cristina Freixinho

REVISÃO TIPOGRÁFICA

Cristina Freixinho

Daniela de Souza

Elaine Bayma

Emília Gomes

Janaína Santana

Thelenayce Ribeiro

COORDENAÇÃO DE PRODUÇÃO

Katy Araújo

PROGRAMAÇÃO VISUAL

Alexandre d'Oliveira

Carlos Cordeiro

Celeste Matos

Márcia Valéria de Almeida

Ronaldo d'Aguiar Silva

ILUSTRAÇÃO

Fernando Romeiro

CAPA

Fernando Romeiro

PRODUÇÃO GRÁFICA

Oséias Ferraz

Patricia Seabra

Copyright © 2008, Fundação Cecierj / Consórcio Cederj

Nenhuma parte deste material poderá ser reproduzida, transmitida e gravada, por qualquer meio eletrônico, mecânico, por fotocópia e outros, sem a prévia autorização, por escrito, da Fundação.

M538s

Mendes, Francisco Coelho.

Sociedade e Organizações v. 2 / Francisco Coelho Mendes. – Rio de Janeiro: Fundação CECIERJ, 2010.

204 p.; 19 x 26,5 cm.

ISBN: 978-85-7648-669-5

1. Sociedades. 2. Organizações. 3. Políticas públicas. 4. Neoliberalismo. 5. Metacompetência. I. Título.

CDD: 657.92

2010/1

Referências Bibliográficas e catalogação na fonte, de acordo com as normas da ABNT e AACR2.

Governo do Estado do Rio de Janeiro

Governador
Sérgio Cabral Filho

Secretário de Estado de Ciência e Tecnologia
Alexandre Cardoso

Universidades Consorciadas

**UENF - UNIVERSIDADE ESTADUAL DO
NORTE FLUMINENSE DARCY RIBEIRO**
Reitor: Almy Junior Cordeiro de Carvalho

**UFRJ - UNIVERSIDADE FEDERAL DO
RIO DE JANEIRO**
Reitor: Aloísio Teixeira

**UERJ - UNIVERSIDADE DO ESTADO DO
RIO DE JANEIRO**
Reitor: Ricardo Vieiralves

**UFRRJ - UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL
DO RIO DE JANEIRO**
Reitor: Ricardo Motta Miranda

UFF - UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE
Reitor: Roberto de Souza Salles

**UNIRIO - UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO
DO RIO DE JANEIRO**
Reitora: Malvina Tania Tuttman

Sociedade e Organizações

Volume 1

SUMÁRIO

Aula 8 – Produtividade e satisfação com o trabalho _____	7
<i>Francisco Coelho Mendes</i>	
Aula 9 – Fome, racismo e apartação social _____	29
<i>Francisco Coelho Mendes</i>	
Aula 10 – Políticas públicas e neoliberalismo _____	65
<i>Francisco Coelho Mendes</i>	
Aula 11 – Políticas públicas de inovação e desenvolvimento _____	99
<i>Francisco Coelho Mendes</i>	
Aula 12 – O homem e a sociedade contemporânea _____	125
<i>Francisco Coelho Mendes</i>	
Aula 13 – Desenvolvimento Organizacional e Sociedade Pós-moderna _____	151
<i>Francisco Coelho Mendes</i>	
Aula 14 – Metacompetência na era do conhecimento _____	173
<i>Francisco Coelho Mendes</i>	
Referências _____	197

Todos os dados apresentados nas atividades desta disciplina são fictícios, assim como os nomes de empresas que não sejam explicitamente mencionados como factuais.

Sendo assim, qualquer tipo de análise feita a partir desses dados não tem vínculo com a realidade, objetivando apenas explicar os conteúdos das aulas e permitir que os alunos exercitem aquilo que aprenderam.

Produtividade e satisfação com o trabalho

AULA

8

Meta da aula

Apresentar as perspectivas individuais do comportamento nas organizações, destacando os traços de personalidade que influenciam o comportamento humano e a relação entre a satisfação e a produtividade, bem como a qualidade de vida no trabalho.

objetivos

Esperamos que, após o estudo do conteúdo desta aula, você seja capaz de:

- 1 identificar as atitudes dos funcionários em relação à produtividade e à qualidade de vida no trabalho;
- 2 identificar tipos de personalidades necessárias para se manter o sucesso de uma empresa;
- 3 identificar os incentivos oferecidos pelos executivos para melhorar o nível de satisfação dos funcionários no trabalho;
- 4 identificar os principais benefícios para a empresa e para os funcionários que trabalham satisfeitos.

Pré-requisitos

Para melhor compreensão do conteúdo desta aula, você deverá recordar temas de aulas anteriores como: contrato psicológico de trabalho (Aula 6); comportamento motivacional (Aula 7); análise organizacional do comportamento (Aula 7).

INTRODUÇÃO

Na aula anterior, você viu que o comportamento do indivíduo é determinado por suas atitudes e valores, bem como por sua influência nos padrões de comportamento dos membros de uma organização. Viu também algumas teorias de motivação do trabalhador e como a implementação desse conhecimento pode ajudar a melhorar seu próprio desempenho e o gerenciamento de outros trabalhadores. No entanto, o trabalho requer a convivência com subordinados, pares e superiores, a obediência a regras e políticas organizacionais, o alcance de padrões de desempenho, a aceitação de condições de trabalho e acesso aos cargos organizacionais por pessoas de diferentes idades e culturas, vindas de vários lugares e possuidoras de várias qualidades. Portanto, gerenciar as características pessoais dos indivíduos não é algo fácil para os administradores.

Manter funcionários satisfeitos diante das crises, turbulências e pressões do mundo atual não é uma tarefa fácil para as organizações. Se lhe perguntassem, há algumas décadas, qual o seu nível de satisfação em relação ao trabalho, certamente estariam querendo saber de aspectos relacionados à carteira assinada, estabilidade e especialização no que você faz. Hoje, esse questionamento seria traduzido em crescimento profissional, qualidade de vida, ambiente propício para o desenvolvimento de talentos e reconhecimento, entre outras características. Dessa forma, você irá examinar, ao longo desta aula, por que os gerentes devem estar preocupados com os fatores que determinam a satisfação do funcionário e com a qualidade de vida no trabalho.

SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Para Wagner III (2000), satisfação no trabalho é um sentimento agradável que resulta da percepção de que nosso trabalho realiza ou permite a realização de valores importantes relativos ao próprio trabalho. Muitos são os trabalhos que enfocam o comportamento humano nas organizações, mas vamos enfatizar principalmente aqueles que correlacionam os atributos da tarefa à influência dos fatores subculturais, à motivação e às diferenças individuais com a satisfação do trabalhador como sendo fundamentais para a constituição do modelo desenvolvido por Hackman e Oldham (1975), citados por Asfora (2004). Estes concluíram que os trabalhadores estarão motivados, satisfeitos, desempenhando suas tarefas com qualidade e produtividade e serão assíduos no trabalho quando três estados psicológicos estiverem presentes:

- Significação percebida – grau em que o indivíduo percebe o trabalho de maneira importante, valiosa e significativa.
- Responsabilidade percebida – grau de responsabilidade que o indivíduo experimenta em relação aos resultados de seu trabalho.
- Conhecimento dos resultados do trabalho – grau de entendimento do indivíduo quanto à efetividade de seu trabalho.

Como você pôde perceber, a ideia de que a satisfação no trabalho influencia as decisões das pessoas sobre trabalhar e permanecer no atual emprego ainda é válida.



Figura 8.1: Funcionário satisfeito é funcionário feliz.

A satisfação no trabalho tem crescido em importância, tanto nas práticas gerenciais como organizacionais. Cada vez mais as organizações conduzem levantamentos de atitudes no trabalho para identificar os sentimentos de satisfação de seus empregados, para entender como a organização opera e para avaliar os efeitos de práticas gerenciais específicas e de arranjos organizacionais. No entanto, esteja atento a um tipo de comparação relevante para qualquer levantamento sobre satisfação no trabalho, que diz respeito a como uma organização se compara às demais. Essa comparação

ABSENTEÍSMO

Termo usado para designar as ausências dos funcionários no processo de trabalho, seja por falta ou atraso, devido a algum motivo interveniente. Ter funcionários nem sempre significa tê-los trabalhando durante todos os momentos do horário de trabalho. As ausências dos empregados ao trabalho provocam distorções quando se referem ao volume e disponibilidade ou atraso de trabalho. Essas ausências são as faltas ou atrasos ao trabalho. O absenteísmo é a principal consequência. O oposto do absenteísmo é a presença, que está relacionada com o tempo em que o funcionário está no trabalho.

é particularmente crítica para avaliar como a organização se posiciona em relação às outras em termos de **ABSENTEÍSMO**, giro de mão-de-obra e cultura de trabalho.

Sabemos que a cultura organizacional está associada à qualidade de vida no trabalho e possui poderosa influência na qualidade de vida das pessoas, além de ser um resultado social desejável de se perseguir em si próprio. Portanto, a pesquisa sobre a satisfação no trabalho deverá estar relacionada com as questões de qualidade de vida e com os impactos sobre a eficiência e eficácia organizacional.

Hoje, muitos especialistas em gestão de pessoas afirmam que, quando as pessoas fazem as atividades de que gostam, elas são mais felizes e trabalham mais motivadas, o que resulta em autoconhecimento, melhoria da qualidade de vida e dos serviços e aumento da produtividade.

Para Robbins (2005, p. 67), o termo satisfação no trabalho se refere à “atitude geral de uma pessoa em relação ao trabalho que ela realiza”. Uma pessoa que tem um alto nível de satisfação com seu trabalho apresenta atitudes positivas em relação a ele, enquanto uma pessoa insatisfeita apresenta atitudes negativas. Robbins (2005, p. 75) fala ainda sobre os efeitos da satisfação com o trabalho sobre o desempenho do funcionário citando três aspectos: “*satisfação x produtividade; satisfação x absenteísmo; satisfação x rotatividade*”, nos quais a felicidade no trabalho pode ser traduzida em crescimento profissional, qualidade de vida, ambiente propício para o desenvolvimento de talentos e reconhecimento (OLIVEIRA, 2004).

Para Masi (2000, p. 330), “o novo desafio que marcará o século XXI é como inventar e difundir uma nova organização, capaz de elevar a qualidade de vida e do trabalho, fazendo alavancar sobre a força silenciosa do desejo da felicidade”.

Para Levering (1986), um bom lugar para se trabalhar possibilita, entre outras coisas, que as pessoas tenham, além do trabalho, outros compromissos em suas vidas, como a família, os amigos e os hobbies pessoais. Para o autor, da perspectiva do empregado isto é uma questão fundamental de justiça. Na visão dele não é justo que um local de trabalho seja a única coisa na vida das pessoas, aliás, como temos visto atualmente na esmagadora maioria dos casos. Um contexto com essa característica, segundo ele, não permite que as pessoas se desenvolvam ou se tornem mais completamente humanas.

Atividade 1



A F&G Sistemas, empresa que desenvolve *softwares* de gestão empresarial, tem como meta para o ano 2010 conquistar um importante prêmio na área de Gestão de Pessoas. Espera ainda ser classificada como uma das 100 melhores empresas para se trabalhar no segmento de Tecnologia de Informação. Frauzo Mendes, diretor de produção da F&G Sistemas, contrata você, profissional da área de recursos humanos, para elaborar e aplicar um questionário que permita identificar os sentimentos de satisfação de seus funcionários.

Que aspectos você deverá considerar em seu questionário para identificar as atitudes dos funcionários em relação à produtividade e à qualidade de vida no trabalho?

Resposta Comentada

Como profissional experiente na área de recursos humanos, você sabe que é condição essencial para o êxito de uma empresa ou de um empreendimento que os produtos e serviços de qualidade decorram do compromisso pessoal e do prazer de trabalhar. Portanto, as pessoas devem ser valorizadas em qualquer ambiente profissional, e investir nisso é importante para que os funcionários reconheçam a atitude da empresa e retribuam com o aumento não só da produtividade, mas também da qualidade do trabalho. No levantamento de atitudes no trabalho deverão ser identificados os sentimentos de satisfação de seus funcionários, em que grau o trabalhador percebe o quanto sua tarefa é significativa, importante ou valiosa na organização; em que grau o trabalhador compreende ou se sente pessoalmente responsável pelos resultados da tarefa que ele desempenha; em que grau o trabalhador conhece e entende a forma como ele desempenha efetivamente suas atividades.

COMPORTAMENTO DO INDIVÍDUO

Grande parte de nossas vidas é transcorrida em locais de trabalho. Gastamos horas desenvolvendo tarefas que, aparentemente, não possuem um relacionamento estreito conosco, e a maioria dos seres humanos é impulsionada a trabalhar pelo simples fato da necessidade de sobrevivência.

O alvo de nossas discussões continua sendo a maneira como as pessoas se comportam individualmente nas organizações. Mesmo pertencendo ao gênero humano, as pessoas são profundamente diferentes entre si. Assim é que, para garantir a eficácia organizacional, em função dos desafios e perspectivas atuais, as organizações mais avançadas estão tentando privilegiar e enfatizar as diferenças individuais entre as pessoas, a fim de aproveitar todas as suas características, habilidades e competências.

Para entender melhor o comportamento de alguém na organização, é bom estudar sua personalidade. Como existe uma infinidade de traços de personalidade apresentados na literatura científica, surge a necessidade de algum tipo de classificação para melhor entender os traços em si e suas inter-relações.

No **Quadro 8.1**, apresentaremos uma das respostas mais interessantes e influentes, fundamentada na teoria do ajustamento da personalidade ao trabalho de John Holland (1994) citado por Robbins (2005), que afirma que a coerência ou “bom ajustamento” entre a personalidade e a ocupação de uma pessoa é um fator importante para a satisfação no trabalho, ou seja, essa teoria se baseia na idéia de promover um ajuste entre as características da personalidade de um indivíduo e o seu ambiente ocupacional.

Holland desenvolveu um questionário (*self-directed search*) que classifica cada pessoa em seis tipos de personalidade e, depois, compara-os a várias ocupações. Ao associar os tipos de personalidade às ocupações apropriadas, ele acredita que os trabalhadores mostrarão seus interesses e habilidades conforme as demandas de uma tarefa. Esse “bom ajustamento” entre a personalidade e a ocupação assegura sucesso no trabalho e maior nível de satisfação (as pessoas tendem a gostar de fazer aquilo em que são consideradas boas). A teoria da adequação da personalidade ao trabalho propõe que a adequação entre o tipo de personalidade e o ambiente ocupacional determina o nível de rotatividade no trabalho.

Quadro 8.1: Tipologia de personalidades e ocupações congruentes de Holland

Tipologia de personalidades	Características da personalidade	Ocupações congruentes (coincidente, coerente)
Realista: prefere atividades físicas que exijam habilidades, força e coordenação.	Tímido, genuíno, persistente, estável, afável, prático.	Mecânico, operário de máquinas, operário de linha de montagem, fazendeiro.
Investigativo: prefere atividades que envolvam raciocínio, organização e entendimento.	Analítico, original, curioso, independente.	Biólogo, economista, matemático, jornalista.
Social: prefere atividades que envolvam o auxílio e o desenvolvimento de outras pessoas.	Sociável, amigável, cooperativo, compreensivo.	Assistente social, professor, conselheiro, psicólogo clínico.
Convencional: prefere atividades com regulamentos, ordenadas e sem ambigüidade.	Afável, eficiente, prático, sem imaginação, inflexível.	Contador, executivo de grande corporação, caixa de banco, funcionário administrativo.
Empreendedor: prefere atividades verbais que ofereçam oportunidade de influenciar outras pessoas e conquistar poder.	Autoconfiante, ambicioso, enérgico, dominador.	Advogado, corretor imobiliário, relações-públicas, executivo de pequeno negócio.
Artístico: prefere atividades não sistemáticas e ambíguas que permitam a expressão criativa.	Imaginativo, desordenado, idealista, emocional, pouco prático.	Pintor, músico, escritor, decorador de interiores.

Fonte: (ROBBINS, 2005, p. 98).

Segundo Joseph Schumpeter, “sem inovação, não há empreendedores, sem investimentos empreendedores, não há retorno de capital e o capitalismo não se propulsiona”. Sua teoria do ciclo econômico é fundamental para a ciência econômica contemporânea. A razão, segundo o autor, para que a economia saia de um estado de equilíbrio e entre em um *boom* (processo de expansão) é o surgimento de alguma inovação, do ponto de vista econômico, que altere consideravelmente as condições prévias de equilíbrio.

São exemplos de inovações que alteram o estado de equilíbrio: a introdução de um novo bem no mercado, a descoberta de um novo método de produção ou de comercialização de mercadorias; a conquista de novas fontes de matérias-primas, ou, por fim, a alteração da estrutura de mercado vigente, como a quebra de um monopólio. A introdução de

uma inovação no sistema econômico é chamada por Schumpeter (1961) de “ato empreendedor”, realizada pelo “empresário empreendedor”, visando à obtenção de um lucro. O lucro é o motor de toda a atividade empreendedora, segundo o autor, o qual trata o lucro não como a simples remuneração do capital investido, mas como o “lucro extraordinário”, isto é, o lucro acima da média exigida pelo mercado para que haja novos investimentos e transferências de capitais entre diferentes setores.

Para que uma inovação seja realizada, é necessário que três condições sejam cumpridas: que em um determinado período existam novas e mais vantajosas possibilidades do ponto de vista econômico privado, numa indústria ou num setor de indústrias; acesso limitado a tais possibilidades, seja devido a qualificações pessoais necessárias, seja por causa de circunstâncias exteriores; e, finalmente, uma situação econômica que permita um cálculo de custos e planejamento razoavelmente confiável, isto é, em uma situação de equilíbrio econômico.



Joseph Schumpeter publicou em 1942 o livro *Capitalismo, socialismo e democracia* editado por George Allen e Unwin Ltd. e traduzido por Ruy Jungmann. Rio de Janeiro: Fundo de Cultura, 1961.

Apesar de Schumpeter ter encorajado alguns jovens economistas matemáticos e ter sido presidente-fundador da Sociedade de Econometria (1933), ele não foi um matemático, mas um economista entusiasta da integração da Sociologia como uma forma de entendimento de suas teorias econômicas. Nas correntes de pensamento atuais é discutido que as idéias de Schumpeter sobre ciclos econômicos e desenvolvimento econômico não podiam ser assimiladas com a matemática de seu tempo – elas precisam de uma linguagem de sistemas dinâmicos não-lineares para serem parcialmente formalizadas.

A teoria da adequação da personalidade ao trabalho sustenta que a satisfação é maior e a rotatividade mais baixa quando a personalidade e o trabalho estão em sintonia. Os pontos básicos desse modelo são: existem diferenças intrínsecas de personalidade entre as pessoas; existem diferentes tipos de trabalho; e as pessoas, dentro de ambientes ocupacionais congruentes com seu tipo de personalidade, tendem a ter mais satisfação com o trabalho e menor probabilidade de sair dele voluntariamente do que aqueles em situação inversa.

Muitas são as organizações que utilizam, de maneira intensa, programas de mensuração da personalidade, seja na seleção de candidatos, seja na avaliação e promoção de seus funcionários. Portanto, algumas pessoas são dotadas de habilidades e competências e são bem-sucedidas em sua vida pessoal e profissional, enquanto outras apresentam deficiências e têm dificuldades com relação ao seu trabalho na organização. Na realidade, as pessoas diferem profundamente entre si, e essas diferenças individuais ocorrem graças a diversos fatores, entre os quais a personalidade e as aptidões.

A aptidão representa uma predisposição ou a potencialidade de cada pessoa em aprender determinadas habilidades ou comportamentos. Assim, a aptidão é uma habilidade em estado latente ou potencial que pode ser desenvolvida ou não por meio de exercício ou prática, sendo classificada em: física – está relacionada com a capacidade física das pessoas; cognitiva (mental ou intelectual) – alguns especialistas têm utilizado, em geral, o termo aptidão cognitiva, em vez de inteligência, por ser mais preciso e provocar menos controvérsia sobre o papel dos fatores genéricos na aptidão mental, uma vez que o termo inteligência tem sido comumente utilizado de maneira vaga, com elevado valor social, o que dificulta a discussão de aspectos como idade, sexo e diferenças raciais.

Segundo pesquisas realizadas, a aptidão física é composta de três dimensões principais, como:

- força muscular – capacidade para exercer pressão muscular contra objetos, como puxá-los, empurrá-los, levantá-los, carregá-los ou baixá-los;
- resistência cardiovascular – capacidade para manter atividade física que resulte em aumento da pulsação por um período prolongado;

- qualidade do movimento – capacidade para flexionar e estender os membros do corpo para trabalhar em posições incômodas ou contorcidas.

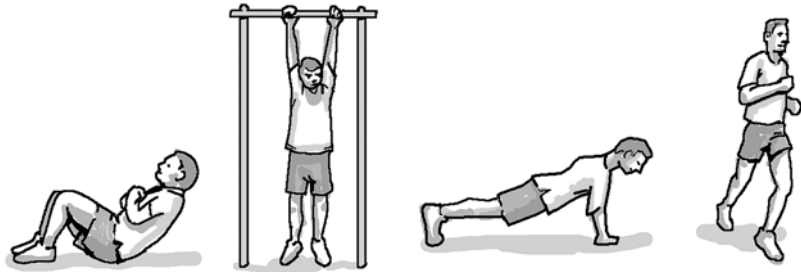


Figura 8.2: Testes de aptidão física.

Algumas organizações utilizam testes de aptidão física para selecionar seus funcionários para trabalhos, como as Forças Armadas (Exército, Marinha e Aeronáutica) e algumas áreas da construção civil em que os cargos exigem força física e agilidade.

Um outro tipo de aptidão que diferencia as pessoas são as mentais ou intelectuais (cognitivas), que apresentam, basicamente, quatro dimensões:

- compreensão verbal – capacidade de compreender e utilizar efetivamente a linguagem escrita e falada;
- habilidade quantitativa – capacidade de resolver todos os tipos de problemas com rapidez e precisão, inclusive adição, subtração, multiplicação e divisão, assim como de aplicar regras matemáticas;
- capacidade de raciocínio – capacidade de pensar indutiva e dedutivamente, a fim de criar soluções para problemas novos. No cerne de um problema de raciocínio está a necessidade de inventar uma solução ou captar um princípio, e não a de fazer cálculos;
- visualização espacial – capacidade de detectar com precisão a disposição espacial dos objetos com relação ao próprio corpo; reflete a capacidade de imaginar como um objeto pareceria se a sua posição no espaço fosse alterada.



Figura 8.3: Vishy Anand, o campeão mundial de xadrez pela FIDE em 2008.

Diante do que foi exposto, é importante chamar sua atenção para o fato de que as aptidões indicam aquilo que as pessoas podem fazer bem. Já a personalidade significa o que a pessoa é. Nesse contexto, considere, então, que a diversidade humana, marcada pelas diferenças individuais, tem levado as organizações, ao invés de tentar padronizar e tornar homogêneo o comportamento das pessoas, a incentivar a diferenciação, aproveitando essa variabilidade humana, a fim de produzir melhores resultados a partir disso.

Atividade 2

O Sr. Carlos Mendes é fundador de uma das maiores empresas de eletroeletrônicos do país. A empresa do Sr. Carlos Mendes iniciou suas atividades, por volta dos anos 1960, na cidade de Oeiras(PI), quando começou fazendo pequenos aparelhos de rádio portáteis. Considerado um grande empreendedor, apesar de ser um homem com pouco estudo, semi-analfabeto, desde o início implantou um regime rígido, voltado para o poder, o controle e o domínio. Colocava ênfase especial na força de vontade, com uma determinação quase inflexível de construir um império. Uma característica marcante de seu estilo de gerenciar foi o fato de controlar todas as decisões e o de sempre apresentar idéias novas. Seus negócios são considerados um exemplo de sucesso!



Que argumentos justificariam o fato de o Sr. Carlos Mendes, apesar de não ser um homem intelectual, ter conseguido manter o sucesso de seu negócio?

Resposta Comentada

Pelo exemplo do Sr. Carlos Mendes, fica claro que pessoas diferem profundamente entre si e que essas diferenças individuais ocorrem graças a diversos fatores, entre os quais a personalidade e as aptidões. O sucesso da empresa do Sr. Carlos Mendes pode ser explicado pelo bom ajustamento de seu tipo de personalidade às tarefas que sempre desempenhou em sua empresa. Apesar de não ser um homem intelectual, o Sr. Carlos Mendes demonstrou, ao longo de sua vida, ter personalidade do tipo convencional, tendo implantado um regime de trabalho rígido, voltado para o poder, o controle e o domínio, tendo deixado claro, ainda, sua preferência por atividades com regulamentos, ordenadas e sem ambigüidade.

SATISFAÇÃO X PRODUTIVIDADE

É crescente a associação feita atualmente entre o nível de satisfação dos trabalhadores dentro das empresas e os resultados apresentados pelas mesmas. Quanto mais satisfeito é o trabalhador, maior é o seu desempenho.

Os trabalhadores preferem tarefas que sejam recompensadoras e que dêem satisfação, não é mesmo? Entretanto, é importante que se reflita sobre o porquê de os administradores ou proprietários de empresas preocuparem-se ou não com a satisfação de seus funcionários.

Pesquisas têm demonstrado que a satisfação no trabalho leva a uma maior produtividade. Quando dados sobre a satisfação e a produtividade são coletados em toda a organização, e não em termos do indivíduo, é possível concluir que as organizações com funcionários mais satisfeitos tendem a ser mais eficazes do que aquelas com funcionários menos satisfeitos. Mas o que deve ser feito para descobrir o que determina essa satisfação?

Em uma pesquisa realizada por Natha Bowling, que além de ser professor assistente de Psicologia da Wright State University, é um democrata ativista que escreve textos anti-Bush e antiguerra no Iraque, o pesquisador desafiou a relação de causa e efeito entre satisfação no trabalho e desempenho. O estudo mostra que, ainda que satisfação e desempenho estejam relacionados, não é possível afirmar que o nível de satisfação determine o nível de desempenho. Bowling afirma ser a personalidade que determina tanto o nível de satisfação quanto o nível de desempenho. Portanto, alguns aspectos relacionados à satisfação no trabalho têm relação com o nível de produtividade.

Diversas pesquisas têm indicado que a satisfação no trabalho está associada à saúde do trabalhador, e que indivíduos mais satisfeitos com seu trabalho apresentam melhor qualidade de saúde e menor ocorrência de doenças, tanto no que se refere à saúde física como mental. Levam em consideração, ainda, o aspecto que diz respeito à satisfação no trabalho como fator de influência da satisfação com a vida por meio da generalização das emoções do trabalho para a vida fora do trabalho e de atitudes decorrentes, que também podem afetar, especificamente, as relações sociofamiliares. Isso significa dizer que, dependendo do nível de satisfação no trabalho, o comportamento do funcionário será afetado sob forma de absentismo, rotatividade, queda da produtividade, greves, acidentes de trabalho, dependência de álcool ou drogas.



Figura 8.4: Filas geram insatisfação e refletem baixa produtividade.

Um outro aspecto da relação do nível de satisfação do funcionário com o trabalho é que o mesmo pode procurar formas de evitar a situação que provoca insatisfação; uma dessas formas é manter-se afastado do trabalho por meio de faltas, rotatividade, atrasos ou pausas prolongadas e/ou não autorizadas. Entretanto, não se esqueça de que os funcionários podem expressar sua insatisfação de diversas outras maneiras. Por exemplo, em vez de pedir demissão, os funcionários podem reclamar, tornar-se insubordinados, furtar algo da empresa ou fugir de suas responsabilidades de trabalho, o que certamente irá afetar o seu desempenho.

Há controvérsia sobre as associações entre satisfação no trabalho e produtividade e sobre se a insatisfação leva à queda de produtividade ou vice-versa, ou ainda se existem elementos que podem afetar tanto a satisfação como a produtividade. Alguns pesquisadores afirmam que a baixa produtividade e qualidade insatisfatória do trabalho são respostas possíveis à insatisfação no trabalho, mas que certamente não ocorrem em todos os empregados insatisfeitos. A insatisfação também pode ter efeitos sobre a produtividade por meio de absentismo, rotatividade, greves.

Se você, como administrador, quiser aumentar o nível de satisfação de seus funcionários, a fim de melhorar o desempenho, poderá promover o enriquecimento do trabalho e o aumento do conhecimento e das habilidades a partir do envolvimento dos seus trabalhadores em todo o processo de trabalho. Portanto, funcionários satisfeitos parecem mais propensos a falar bem da organização, a ajudar os demais e a ultrapassar as expectativas em relação ao seu trabalho. Além disso, esses funcionários, quando satisfeitos, podem estar mais dispostos a ir além de suas atribuições regulares, por quererem repetir experiências positivas.

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Segundo Louis Davis, citado por Chiavenato (2004), o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) está ligado à preocupação com o bem-estar e a saúde dos trabalhadores no desempenho de suas tarefas.

Atualmente, a QVT está voltada para os aspectos físicos, ambientais e psicológicos do local de trabalho, que podem interferir no desempenho dos trabalhadores e conseqüentemente afetam a lucratividade das empresas. A QVT é um programa que surgiu na década de 1950, na Inglaterra, a partir dos estudos de Eric Trist e colaboradores, do

Tavistock Institute, pretendendo avaliar a relação indivíduo, trabalho e organização. Esses pesquisadores desenvolveram uma abordagem sociotécnica em relação à organização do trabalho, tendo como base a satisfação no trabalhador.

As ações do programa de QVT afetam positivamente a comunicação e a coordenação, que são condições preliminares para uma melhor produtividade, influenciando diretamente as atitudes pessoais e comportamentais relevantes para a produtividade, tais como: motivação no trabalho, adaptação, criatividade e vontade de inovar (CHIAVENATO, 2004).

É no ambiente de trabalho que passamos a maior parte de nossas vidas, portanto, seria natural que o transformássemos em um ambiente que nos trouxesse prazer e que fosse saudável para a realização de nosso trabalho, um lugar em que pudéssemos viver com qualidade de vida, alegria e satisfação pessoal.

Para Walton (1973, p. 11), “a expressão Qualidade de Vida tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico”.

O seu modelo propõe oito variáveis a serem consideradas na avaliação da QVT:

1. compensação adequada e justa (conceito relativo a salário x experiência e responsabilidade, e à média de mercado);
2. condições de segurança e saúde no trabalho (horários, condições físicas, redução dos riscos);
3. oportunidade imediata para a utilização e o desenvolvimento da capacidade humana (autonomia, informação, tarefas completas e planejamento);
4. oportunidade futura para crescimento contínuo e segurança (carreira, estabilidade);
5. integração social na organização de trabalho (ausência de preconceitos e de estratificação, senso geral de franqueza interpessoal);
6. constitucionalismo na organização de trabalho (normas que estabelecem os direitos e deveres dos trabalhadores: direito à privacidade, ao diálogo livre, tratamento justo em todos os assuntos);

7. o trabalho e o espaço total da vida (equilíbrio necessário entre o trabalho e os outros níveis da vida do empregado como família e lazer);
8. relevância social da vida no trabalho (valorização do próprio trabalho e aumento da auto-estima).

O modelo de Hackman e colaboradores sobre QVT é apontado por Araújo (1996) como um marco para a nova fase nas preocupações com a QVT, a partir do enriquecimento das dimensões da tarefa. Um dos pontos relevantes desse modelo trata das relações entre a satisfação da necessidade individual com a realização das metas organizacionais, a partir das seguintes variáveis: estados psicológicos; dimensões da tarefa; necessidade de crescimento individual; resultados pessoais e de trabalho; satisfações específicas.

Para Moraes e Kilimnik (1994), a QVT pode ser entendida, a partir desse modelo, como uma consequência da combinação de dimensões básicas da tarefa, capazes de gerar estados psicológicos que, por sua vez, resultam em diferentes níveis de motivação e satisfação e em diferentes tipos de atitudes e comportamentos nos indivíduos vinculados às organizações.

Werther e Davis (1983) apontam como pontos fundamentais da QVT os indicadores econômicos (equidade salarial e no tratamento recebido); políticos (segurança no emprego, direito a trabalhar e não ser discriminado); psicológicos (conceito de auto-realização); e os sociológicos (conceito de participação ativa em decisões sobre o processo de trabalho). Para esse autor, os problemas políticos trariam a insegurança; o econômico, a injustiça; o psicológico, a alienação; e o sociológico, a anomia e a falta de envolvimento moral com o trabalho.

Para Werther e Davis (1983), fatores como supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefícios e projetos do cargo afetam a QVT, sendo a natureza do cargo o fator que envolve mais intimamente o trabalhador, já que, para a maioria das pessoas, uma boa vida de trabalho significa um cargo interessante, desafiador e compensador. Segundo eles, o Projeto de Cargo e a QVT são influenciados por fatores ambientais, organizacionais e comportamentais.

Esses autores vêem os próprios empregados, a administração e os sindicatos como barreira ao sucesso dos programa de QVT, por temerem os efeitos das mudanças ocorridas em sua implantação. O rompimento dessa barreira se dá por meio da informação e explicação dos responsáveis pelo programa sobre a necessidade das mudanças, os resultados esperados e sobre as garantias que possam proporcionar, pois o seu sucesso exige participação geral dos gerentes-chave, dirigentes sindicais e empregados afetados.

Segundo Huse e Cummings (1985), dois aspectos básicos devem ser enfocados pela QVT: a preocupação com o bem-estar do trabalhador e com a eficácia organizacional e a participação dos trabalhadores nas decisões e problemas do trabalho, sendo esses pontos operacionalizados por meio da participação do trabalhador nos problemas e soluções organizacionais (processo de tomada de decisão), o projeto do cargo (reestruturação), inovação no sistema de recompensa (plano de cargos e salários) e melhora no ambiente de trabalho (mudanças físicas e de condições de trabalho: horários, locais, equipamentos etc.).

De um ponto de vista mais amplo e pouco tradicional, Handy (1978, p. 273) afirma que “a QVT influencia ou é influenciada por vários aspectos da vida fora do trabalho. Logo, se faz necessária uma análise da vida do trabalhador fora do meio organizacional para que se possa medir a importância e interligação destas “duas” vidas”.

A QVT é, na visão de Limongi e Assis (1995), uma compreensão abrangente e comprometida sobre as condições de vida no trabalho incluindo aspectos de bem-estar, garantia de saúde e segurança física, mental e social e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso da energia pessoal.

A partir de várias pesquisas sobre a relação entre fatores organizacionais e individuais, Vrendenburgh e Sheridan, citados por Rodrigues (1991), sugerem que o nosso contentamento com a vida é uma construção do conceito sobre a satisfação com os domínios específicos da vida, tais como a experiência de trabalho e a família. A partir dessa colocação, Rodrigues (1991, p. 98) afirma que “a QVT é um ponto vital, não só para a realização do homem no trabalho, mas também em toda a sua existência”.

Atividade 3



Fundada em 1988, a F&G Turística, empresa sediada em Oeiras (PI), vem se destacando no mercado de transporte turístico pela qualidade de seus serviços, com ênfase no atendimento prestado pelos motoristas e na moderna frota, que privilegia o conforto e a segurança do cliente. Segundo a gerente-geral da empresa, Maria Mendes, em 2009 a F&G Turística deverá estar certificada pela Norma ISO 9000 de qualidade. A satisfação do cliente é o principal foco do trabalho desenvolvido pelos 220 funcionários que atuam hoje na F&G Turística, sendo 100 deles motoristas. Essa satisfação é medida por pesquisas de pós-venda, quando os clientes têm a oportunidade de falar se foram ou não bem atendidos, e também da fidelidade da maioria deles. “Temos um cadastro de clientes bastante fiéis, e se por algum motivo o cliente troca os nossos serviços pelos de outra empresa, normalmente acaba voltando”, afirma Maria Mendes. Um dos motivos que garantem a fidelização dos clientes é o fato de a empresa entender que a satisfação do cliente depende diretamente da satisfação de seus colaboradores. “Para disputar o mercado, é crucial a parceria do funcionário”, defende Maria Mendes.

Você concorda que os executivos devam fazer tudo o que for preciso para melhorar o nível de satisfação de seus funcionários? Justifique sua resposta.

Resposta Comentada

Como na F&G Turística, os executivos devem fazer tudo o que for preciso para melhorar o nível de satisfação de seus funcionários. Pode ser observado que na F&G Turística a satisfação dos funcionários tem apresentado bons resultados, uma vez que os clientes percebem que as atitudes positivas desses funcionários em relação à empresa têm possibilitado níveis de produtividade mais eficazes. Os executivos que quiserem melhorar o nível de satisfação de seus funcionários, a fim de melhorar o desempenho, deverão promover o enriquecimento do trabalho e o aumento do conhecimento e das habilidades, envolvendo os funcionários em todo o processo de trabalho. Funcionários satisfeitos tendem a apresentar atitudes positivas em relação à empresa, falando bem da mesma, ajudando os membros da organização e sendo capazes, ainda, de ultrapassar as expectativas em relação ao seu trabalho, como demonstra a pesquisa pós-venda da F&G Turística. Os funcionários da F&G Turística, por estarem satisfeitos, certamente estão mais dispostos a ir além de suas atribuições regulares, pois querem repetir experiências positivas, com a fidelização dos clientes.

CONCLUSÃO

Acreditamos que não é possível aos administradores mudar as características pessoais dos indivíduos, uma vez que funcionários convivem com subordinados, pares e superiores possuidores de qualidades diversas. Na realidade, não tem sido uma tarefa fácil para as organizações manter funcionários satisfeitos em um cenário turbulento e marcado por várias pressões, por conta da idéia de que a satisfação no trabalho influencia as decisões das pessoas sobre trabalhar e permanecer no atual emprego. Organizações têm sido levadas a incentivar as diferenças individuais, tentando privilegiar e enfatizar a diversidade humana a fim de aproveitar todas as suas características, habilidades e competências. Para tanto, deverão entender melhor alguns traços de personalidade e zelar pela qualidade de vida no trabalho.

Atividade Final

O estilo Microsoft chega ao Brasil. É isso mesmo! A F&G Softwares tem colocado em prática o estilo de trabalhar que até pouco tempo era invejado pela maioria dos brasileiros que acompanhavam reportagens falando sobre os pupilos de Bill Gates: que trabalhavam de bermudas e paravam suas atividades no meio do expediente para jogar pingue-pongue. A F&G Softwares é uma empresa de tecnologia da informação, instalada em uma área de mais de 20 mil metros quadrados, com muito verde. O espaço, que conta com churrasqueira, piscina, *spa*, sauna, academia aberta no meio do jardim e até um minicanil, funciona o dia todo. O funcionário pode dar uma “paradinha” estratégica (naquela hora em que bate o cansaço) e voltar mais revigorado. “Investimos em equipamento e espaço físico, pois precisamos cuidar de nossos talentos. Eles precisam estar bem para que o trabalho seja de alta qualidade”, explica Annete Mendes, coordenadora de Recursos Humanos. “Todos os colaboradores devem cumprir sua rotina de oito horas de trabalho. Como eles as administram não é relevante. O que nos interessa é que sejam pessoas comprometidas com sua responsabilidade”, diz ela.

Como a administração de empresas como a F&G Softwares se beneficia com os funcionários que trabalham satisfeitos? Quais os principais benefícios da satisfação dos funcionários no trabalho?

Resposta Comentada

Empresas como a F&G Softwares têm reduzido seus custos e elevado a sua produtividade ao máximo. A melhor receita para fazer crescer os negócios é acreditar que o investimento no potencial humano é o melhor caminho. As empresas precisam entender que, para crescerem, devem se conscientizar e conscientizar seus funcionários de que todo investimento no potencial humano se reveste em benefício para elas próprias. Empresas que incentivam constantemente seus profissionais contam com funcionários que sabem que têm a possibilidade de melhorar sua qualidade de vida, desenvolver-se como indivíduos, integrar-se melhor ao ambiente de trabalho e aos colegas. Conseqüentemente, a empresa passa a contar com um colaborador mais produtivo, criativo, comprometido e integrado à sua cultura, além da redução do estresse, do absenteísmo e até de custos ligados à saúde e à segurança no trabalho.

RESUMO

Você tomou conhecimento de que o trabalho tem sido considerado como uma das mais importantes maneiras de o homem se posicionar como indivíduo único, que é algo que complementa e dá sentido à vida. Pôde ver, ainda, a importância da satisfação no trabalho, bem como o comportamento individual como sendo um aspecto fundamental para a compreensão do comportamento organizacional. Verificou, também, que as pessoas, muito embora pertencentes ao gênero humano, são profundamente diferentes

entre si em função de alguns traços de personalidade e de suas aptidões físicas e cognitivas. Pôde também perceber os benefícios dessas diferenças para a organização, pois proporciona diferentes e variadas competências à organização, o que certamente permite um aumento no nível de satisfação dos trabalhadores, o qual acarreta melhores resultados e melhor qualidade de vida no trabalho.

INFORMAÇÃO SOBRE A PRÓXIMA AULA

Na próxima aula, falaremos sobre fome, racismo e apartação social, destacando principalmente as causas da fome e do racismo no Brasil, bem como exclusão, desigualdade e diferença social.

Fome, racismo e apartação social

Meta da aula

Apresentar fatores relacionados à fome, ao racismo e à apartação social, destacando principalmente as causas da fome e do racismo no Brasil, bem como a exclusão, a desigualdade e a diferença social.

objetivos

Ao término desta aula, você deverá ser capaz de:

- 1 identificar algumas providências que devem ser tomadas para erradicar as causas da fome no Brasil;
- 2 identificar alguns argumentos que justificam a prática do racismo no Brasil;
- 3 exemplificar a apartação social, caracterizando a relação entre ricos e pobres;
- 4 identificar alguns fatores relacionados aos conceitos de exclusão, desigualdade e apartação social.

Pré-requisitos

Para melhor compreensão do conteúdo desta aula, você deverá recordar temas de aulas anteriores, como: mudanças e interdependência das organizações com a sociedade (Aula 5); análise organizacional do comportamento (Aula 7); comportamento do indivíduo (Aula 8).

INTRODUÇÃO

Na aula anterior, falamos sobre os traços de personalidade que influenciam o comportamento humano e a relação entre a satisfação e a produtividade, bem como a qualidade de vida no trabalho. Nesta aula, falaremos sobre a fome e o racismo no Brasil e também sobre apartação social (*apartheid*).

A questão da fome no mundo e no Brasil deve ser uma preocupação de todos nós, mesmo com mobilização histórica da sociedade civil pela causa e a implantação de políticas públicas de segurança alimentar, como o Fome Zero, no Brasil. Ainda é preciso fazer muito para que aproximadamente 14 milhões de brasileiros deixem de sofrer com a fome e a desnutrição.

Segundo o relatório do programa de desenvolvimento da ONU, para o biênio 2007/2008, o Brasil é o 9º país com maior número de pessoas com fome no mundo, com 8% de sua população consumindo alimentos em qualidade e quantidade insuficientes; cerca de 21% da população brasileira vive com menos de 2 dólares por dia; 45% das crianças com menos de 5 anos sofrem de anemia crônica por falta de ferro na alimentação; 50 mil crianças nascem todos os anos com algum tipo de comprometimento mental devido à falta de iodo na alimentação.

Segundo a Conferência Nacional dos Bispos do Brasil (CNBB), publicada na revista *Mundo Missão* (2002), o Brasil tem recursos e tecnologia para vencer a fome, o que falta é o espírito solidário para renunciar a privilégios e libertar-se do vírus do egoísmo. Falta também decisão política. O Brasil tem capacidade de produzir alimentos para o consumo interno e para a exportação. A combinação das redes públicas e particulares de armazéns é capaz de atingir toda a população, em qualquer parte do Brasil. Apesar disso, existe gente passando fome porque a renda familiar não permite comprar a comida que o mercado oferece. As raízes da fome estão, especialmente, na distribuição iníqua da renda e das riquezas, que se concentram nas mãos de poucos, deixando na pobreza enormes contingentes populacionais nas periferias urbanas e nas áreas rurais, pessoas essas que são vítimas do racismo e da apartação social.

O racismo no Brasil é, no mínimo, uma atitude de ignorância das próprias origens. Qual é o antepassado do “verdadeiro brasileiro”? Os indígenas, os primeiros povos a habitar a terra do pau-brasil? Os negros, que foram trazidos para trabalhar como escravos e, ainda, serviram de mercadoria para seus senhores? Os portugueses, que detêm o *status* de descobridores desta terra? Ou pode ser a miscigenação de todas as raças, como vemos hoje? Afinal de contas, aqui se instalaram povos de todos os lugares do mundo: portugueses, espanhóis,

alemães, franceses, japoneses, árabes e, ultimamente, peruanos, bolivianos, paraguaios, uruguaios, argentinos etc. O povo brasileiro é formado por pessoas de diferentes raças, mas apenas um sangue, uma paixão: o Brasil.

As políticas públicas de desenvolvimento do Estado brasileiro, no que se refere à ordem econômica, sempre traziam, em maior ou menor grau, a submissão a um grande pensamento: “Primeiro faremos o bolo crescer, para, depois, dividirmos.” Aos pobres, portanto, a palavra de ordem era: paciência. Contando com a resignação e a paciência da pobreza, construímos um país com desigualdades sociais indecentes e concentração de renda nas mãos de poucos (CABRAL, 2005).

De todos os males do desenvolvimento perverso que o Brasil teve, talvez um dos maiores tenha sido o aprisionamento da nossa mentalidade e da nossa cultura ao linguajar econômico, que nega a palavra “pobreza” e que coloca em seu lugar a palavra “desigualdade”, que nega a palavra “exclusão” e coloca no seu lugar a “falta de crescimento”. A atual sociedade tem se mostrado como uma sociedade de apartação e não apenas de desigualdade, onde a pobreza tem sido utilizada para estabelecer um verdadeiro “*apartheid* social”.

O Brasil possui uma economia que, devido ao seu histórico de implementação, dificulta a eliminação da pobreza. O percentual da população que se encontra em extrema pobreza – abaixo da linha da pobreza – aumenta a cada dia, podendo ser definido como aqueles cuja renda familiar não dá para comprar uma cesta básica de alimentos.

Segundo Cabral (2005), para demonstrar essa pobreza, basta lembrarmos que um quarto da população do mundo vive no hemisfério norte, e que esta região é detentora de 70% da energia mundial e de 60% dos alimentos do planeta. Outro índice atemorizante é que 20% das pessoas mais ricas possuem 82% da renda mundial. E entre os mais pobres, 60% deles, essa renda não chega a 5,6%. Na América Latina, existem 180 milhões de pobres e 80 milhões de miseráveis. E pela falta de alternativas que são oferecidas a essas pessoas, à medida que a pobreza aumenta, elas vão, paulatinamente, perdendo os referenciais de cidadania.

Há uma crença de que, se o país ficar mais rico, consequentemente a pobreza será diminuída em seu território, o que quer dizer que a pobreza é a falta de riqueza. Porém, Cristóvam Buarque (1998) afirma que tal alegação é falsa, pois a riqueza não cresce para os lados, ocupando o espaço onde estão os pobres; a riqueza cresce para cima, para as mesmas pessoas que já são ricas.

De vez em quando, alguém penetra nesse cone da riqueza, e, por outro lado, alguém que está dentro do cone cai na pobreza. Mas a luta contra a pobreza não pode se dar dentro do espaço da economia. A eliminação da pobreza não ocorrerá como fruto do crescimento econômico.

A FOME NO BRASIL

Segundo o relatório do programa de desenvolvimento da ONU, para o biênio 2007/2008, no mundo, cerca de 100 milhões de pessoas estão sem teto; existe 1 bilhão de analfabetos; 1,1 bilhão de pessoas vivem na pobreza, destas, 630 milhões são extremamente pobres, com renda *per capita* anual bem menor que 275 dólares; 1,5 bilhão de pessoas sem água potável; 1 bilhão de pessoas passando fome; 150 milhões de crianças subnutridas com menos de cinco anos (uma para cada três no mundo); 12,9 milhões de crianças morrem a cada ano antes dos cinco anos de idade.

No Brasil, os 10% mais ricos detêm quase toda a renda nacional. As causas naturais para justificar a fome são: clima, seca, inundações, terremotos, as pragas de insetos e as enfermidades das plantas. E ainda podemos contar com as causas humanas como a instabilidade política, a ineficácia e má administração dos recursos naturais; a guerra, os conflitos civis, o difícil acesso aos meios de produção pelos trabalhadores rurais, pelos sem-terra ou pela população em geral; as invasões, o deficiente planejamento agrícola, a injusta e antidemocrática estrutura fundiária, marcada pela concentração da propriedade das terras nas mãos de poucos; o contraste na concentração da renda e da terra num mundo subdesenvolvido; a influência das transnacionais de alimentos na produção agrícola e nos hábitos alimentares das populações do Terceiro Mundo; a utilização da "diplomacia dos alimentos" como arma nas relações entre os países, a relação entre a dívida externa do Terceiro Mundo e a deteriorização cada vez mais elevada do seu nível alimentar e a relação entre cultura e alimentação.

Segundo Helene (1999), o Brasil é o quinto país do mundo em extensão territorial, ocupando quase metade da área do continente sul-americano. Há cerca de 20 anos, aumentaram o fornecimento de energia elétrica e o número de estradas pavimentadas, além de um enorme

crescimento industrial. Nada disso, entretanto, serviu para combater a pobreza, a má nutrição e as doenças endêmicas. Em 1987, no Brasil, quase 40% da população (50 milhões de pessoas) vivia em extrema pobreza. Nos dias de hoje, um terço da população é mal nutrido, 9% das crianças morrem antes de completar um ano de vida e 37% do total são trabalhadores rurais sem terras. Há ainda o problema crescente da concentração da produção agrícola, em que grande parte fica nas mãos de poucas pessoas, vendo seu patrimônio aumentar sensivelmente e ganhando altas posições nos cargos políticos.

A gravidade da situação de miséria de grande parte da população brasileira exige que se repudiem com veemência as insistentes tentativas das elites de transformar num mito os problemas da fome e da pobreza. A sociedade brasileira não aceita mais os discursos demagógicos que buscam circunscrever a pobreza a situações e localidades específicas, para depois oferecer soluções eleitoreiras. Tal como o economicismo tecnocrata deve ser rejeitado, também o assistencialismo eleitoreiro não deve ser aceito pela sociedade, já está mais que comprovado que o crescimento econômico, por mais importante que possa ser, é insuficiente para se acabar com a pobreza no país. Da mesma forma, a estabilização da moeda e o equilíbrio macroeconômico produzem, no máximo, efeitos temporários, sem alterar a situação de desigualdade social. Qualquer tentativa de atacar os problemas da fome e da pobreza deve considerar a sua causa mais profunda: a grande concentração de riquezas nas mãos de poucos no país. Esse diagnóstico aponta, necessariamente, para a urgência de um amplo processo de redistribuição da riqueza nacional. E essa não é uma tarefa que deva ser gerenciada pelo mercado. Ao contrário, experiência internacional mostra que só se resolve o problema da pobreza, da fome e da desigualdade social com a ação firme e planejada do Estado.

As políticas públicas de combate à fome e à pobreza não devem, portanto, se restringir a substituir os efeitos de um modelo econômico centralizador. Deve-se romper com a artificial separação dos chamados setores econômico e social. Não se pode esperar que o setor social resolva o problema da pobreza enquanto a política econômica continua a promover a exclusão, ainda mais se considerarmos que a atual gestão governamental do país não pautou nenhum programa efetivo que possa

conduzir a uma verdadeira política nacional de segurança alimentar. Sem falar que, na ausência de um projeto social mais articulado, as políticas sociais do governo são concebidas de forma fragmentada e implementadas de forma desarticulada.

Acreditamos que as políticas de combate à fome, à pobreza e à promoção da segurança alimentar devem ser pensadas como parte de um projeto alternativo de desenvolvimento, que tenha como eixo central a promoção de um crescente processo de inclusão social. Portanto, o combate à fome e à pobreza implica, evidentemente, um amplo e sustentável processo de distribuição de riquezas, que, em linhas gerais, deve se traduzir em: políticas de geração de emprego e renda, distribuição de renda, recuperação do poder aquisitivo dos salários (principalmente do salário mínimo), programas abrangentes de renda mínima; acesso aos recursos produtivos já que, além da terra, é extremamente urgente o acesso à água, às sementes, aos créditos rurais de produção, aos créditos urbanos de autogerenciamento de forma desburocratizada e eficaz; reforma agrária, aceleração do processo de reforma agrária (com assentamento de todas as famílias que necessitam de terra) e ampliação das políticas de apoio à agricultura familiar.

Acreditamos que esses devem ser os princípios orientadores da construção de um projeto de combate à fome e à pobreza e à promoção da segurança alimentar. Tendo a diminuição das desigualdades como um princípio básico e inegociável, pode-se partir para um amplo processo de discussão na sociedade organizada visando identificar as políticas e os instrumentos mais adequados para se acabar de vez com a fome e a miséria no país e garantir a todos os brasileiros a realização de seu direito à alimentação.

Os programas sociais instituídos nos últimos anos no Brasil visam amenizar a problemática da fome e da miséria. O Fome Zero, por exemplo, segue o mesmo rumo dos demais programas paliativos. Todavia, amenizar a fome e a pobreza não é o que o brasileiro quer. O que queremos é uma verdadeira guerra contra a fome e a miséria, que passa, necessariamente, por mudanças estruturais e profundas na organização social e na mentalidade da elite nacional. O governo federal tem demonstrado vontade política e disposição para o combate à fome e à miséria. Porém, só boa vontade e disposição não são suficientes para

resolver o problema de milhões de famílias que sofrem de fome todos os dias. Como já dizia o sociólogo Betinho, “Quem tem fome tem pressa”. Tem pressa de comida, de cidadania, de justiça e de direitos. Saciar essas fomes exige mais que dinheiro e políticas sociais – exige uma ruptura com o modelo econômico aplicado, com afínco e precisão, nos últimos anos, no Brasil.

O Brasil é um país rico pela produção e pela própria natureza. Mas é um país desigual e injusto, com um mar de pobres e miseráveis que cercam ilhas de acumulação, luxúria e esbanjamento. A desigualdade é a única questão que se mantém estável ao longo da história brasileira. Essa realidade resulta da intensa falta de equidade na distribuição da renda e nas oportunidades da inclusão social e econômica. Não é suficiente insistir, apenas, no crescimento econômico para erradicar a fome. O combate à fome e à pobreza é uma exigência ética. São necessárias medidas eficientes e eficazes na aplicação de políticas para a geração de maior igualdade no acesso aos alimentos e para a cidadania plena.

Calcular a quantidade de pessoas sujeitas à fome no Brasil é um problema bastante complicado. Não há consenso sobre o tamanho da população atingida. Tudo depende das medidas e critérios utilizados para definir quem compõe esse contingente. O último levantamento abrangente e de qualidade sobre o acesso da população a alimentos e outros bens de consumo foi o Estudo Nacional da Despesa Familiar (ENDEF, 1975). A partir de seus dados, foi possível avaliar que 42% das famílias brasileiras (8 milhões de famílias), ou cerca de 50% da população da época, equivalente a 46,5 milhões de pessoas, consumiam menos calorias que o necessário.

Diversas pesquisas foram realizadas com base em indicadores de renda – uma forma indireta de se inferir a população carente. O pressuposto, nesses casos, é que a insuficiência de renda constitui o principal fator que leva as pessoas a não ingerir alimentos na quantidade adequada. Assim, define-se uma linha de pobreza abaixo da qual a renda seria inadequada para suprir as necessidades básicas – entre as quais a alimentação – e calcula-se o número de pessoas abaixo dela. Evidentemente, mesmo com renda inferior às suas necessidades de consumo, as pessoas conseguem se alimentar. Observa-se, nas grandes cidades, uma imensa quantidade de indigentes que, embora não tenham condições financeiras

para comprar comida, conseguem se alimentar graças à caridade dos demais. Ignorar essa situação poderia resultar numa superestimação dos dados da fome. Todavia, verifica-se que esses indivíduos vivem uma situação de risco, pois não se alimentam regularmente e, mais importante, não se alimentam de forma adequada.

Diante das dificuldades para mensurar a pobreza no Brasil, o programa Fome Zero, síntese da política de combate à fome do atual governo federal, procurou estimar a quantidade de pessoas que passam fome no país tomando por base os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), do IBGE, de 1999, atualizados posteriormente pela edição de 2001.

O programa Fome Zero é um conjunto de ações que estão sendo implantadas gradativamente pelo governo federal. O objetivo é promover ações para garantir segurança alimentar e nutricional aos brasileiros. As iniciativas envolvem todos os ministérios, as três esferas de governo (federal, estadual e municipal) e a sociedade, que visa garantir segurança alimentar e nutricional à população de um país. Significa proporcionar a todos os cidadãos e cidadãs o acesso a uma alimentação digna, com regularidade, qualidade e quantidade suficientes. O Ministério Extraordinário de Segurança Alimentar e Combate à Fome (MESA), ligado diretamente à Presidência da República, foi criado para articular e implementar as várias ações previstas no programa Fome Zero.

Para o Fome Zero, combater a fome e garantir a segurança alimentar e nutricional atacando as causas estruturais da pobreza requer um outro modelo de desenvolvimento, que crie condições para a superação da pobreza e não apenas compense suas mazelas. Para alcançar esse objetivo, o Fome Zero conta com três eixos: para combater a fome e a pobreza é necessária uma combinação de políticas estruturais, específicas e locais. Entende-se como políticas estruturais a implantação de ações que ataquem as causas da fome e da pobreza. Programas de geração de emprego e renda, aumento do salário mínimo, incentivo para o primeiro emprego, recuperação da política habitacional, incentivo à agricultura familiar e intensificação da reforma agrária são algumas ações previstas para serem implementadas.

Segundo Helene (1999), a Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948) prevê, em seu Artigo 25, que “todo homem tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e à sua família

saúde e bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis, além do direito à segurança em caso de desemprego, doença, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência em circunstâncias fora de seu controle”. Afirma também que a cadeia alimentar humana está nas mãos dos grandes produtores, das grandes corporações. A expressão "da sementeira ao supermercado" descreve bem o domínio da indústria de alimentos na produção, na distribuição e na venda dos alimentos. Essa indústria tem poder sobre as safras, ou porque é proprietária da terra que produz alimento, ou porque ela arrenda, ou ainda garante a compra de toda a produção. Soma-se a isso a produção de insumos agrícolas, fertilizantes, agrotóxicos, maquinários, que dão à indústria um domínio ainda maior sobre as decisões do mercado de produtos agropecuários.

Segundo Helene (1999), as primeiras vítimas da fome têm sido os trabalhadores rurais. Diante de qualquer intempérie que comprometa a produção, esse grupo de produtores não tem o que vender. Sem renda familiar, não pode comprar o alimento de que necessita. Assim, mesmo que trabalhadores rurais de regiões próximas tenham tido uma boa safra, o grupo que não teve o que vender não poderá comprar o alimento. Sem uma política que garanta a renda do trabalhador rural, com ou sem produção, ele passará fome. Esse é o modelo político de países em desenvolvimento, em que não há garantia de renda. Trabalhadores rurais não terão o que comer quando seu produto não chegar ao mercado, ou quando, mesmo chegando, não for vendido. Para esse grupo de pessoas, mesmo que o alimento esteja disponível no mercado, ele faltará em suas mesas. No mundo todo, os grupos vulneráveis à fome são formados por trabalhadores rurais e suas famílias, que abandonaram o campo rumo às cidades ou nele permaneceram como trabalhadores rurais assalariados temporários. A autora evidencia três aspectos importantes referentes à fome de nossos dias:

- a) a fome nada tem a ver com a produção e a disponibilidade de alimento no planeta;
- b) a fome nada tem a ver com o crescimento populacional, como causa;
- c) os grupos vulneráveis à fome são formados por trabalhadores rurais e suas famílias, que abandonaram o campo rumo às cidades ou nele permaneceram como trabalhadores rurais assalariados temporários.

Segundo Aued (1994), as pesquisas mostram que as plantas constituem muito mais um produto de “ciência” do que propriamente de força de trabalho, havendo, portanto, um deslocamento de atividades que eram primordialmente intensivas em força de trabalho. Viveiros, culturas hidropônicas, plantas melhoradas reafirmam que os “operários da ciência” se tornam o centro de gravidade da força de trabalho. Se diversos setores da produção agroalimentar esbanjam quantidade, por que a fome persiste? A dificuldade de alimentar a todos não reside na produção, ainda que dela dependa. Produção, não se pode esquecer, é produção e distribuição. A fome não foi eliminada, e a questão não é tecnológica. As novas tecnologias não resolvem os problemas dos sem-terra, dos sem-teto e nem daqueles que hoje passam fome. Coloca-se a questão da sociedade que se quer e que é possível construir.



Figura 9.1: Pessoa que passa fome no Brasil.

Fonte: Revista *Mundo Missão*. “Miséria e fome no Brasil.” CNBB, n. 65, set. 2002. Disponível em: www.pime.org.br/noticias.inc.php?id_noticia=1350&id_sessao=2.

Atividade 1



O texto a seguir retrata que o Brasil possui centenas de entidades de combate à fome, desde programas de geração de renda até a adoção de famílias pobres por meio do pagamento de uma “mesada”. Há uma rede invisível de solidariedade à espera de adesões. Mas por que será que as pessoas não têm o costume de ajudar quem mora perto de casa? Não é preciso ir muito longe. Só a Ação da Cidadania Contra a Fome tem mais de mil comitês espalhados pelo país. Além de acessar o *site*, você pode ligar para o telefone 0800-202000. O Fundo das Nações Unidas para a Infância, o Unicef, tem uma lista de entidades que precisam de ajuda permanente. Você pode ligar para o telefone do Unicef no Brasil: 0800-618407. A Pastoral da Criança, parceira do Unicef e da Rede Globo no projeto Criança Esperança, é coordenada por uma brasileira indicada para o Prêmio Nobel da Paz. A Pastoral já funciona em mais de 30 mil comunidades, salvando crianças da desnutrição. O brasileiro é extremamente solidário, haja vista a Pastoral da Criança, que conseguiu uma solidariedade humana de 150 mil voluntários.

A Organização das Nações Unidas para a Agricultura e a Alimentação (FAO) diz que o desempenho da sociedade é fundamental, mas erradicar a fome, só é possível se melhorarmos a distribuição de riquezas. O Brasil é o vice-campeão mundial de concentração de renda, só perdemos para Serra Leoa, um país africano. O Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas (IPEA), ligado ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) diz que, mesmo assim, hoje há menos famintos no Brasil.

Segundo os voluntários que coordenam as unidades que lutam contra a fome e se dedicam a superar o comportamento comum da sociedade, de modo que consente que crianças ainda morram de fome no nosso país e que isso seja considerado natural e todos nós somos responsáveis por essa situação. Somente no momento em que nós não aceitarmos mais que crianças morram de fome é que vamos ter a coragem para tomar as decisões políticas necessárias para resolver um problema que não é tão difícil assim, basta querer e ter comprometimento.

Diante do exposto, que providências você considera que devam ser tomadas para erradicar as causas da fome no Brasil?

Comentário

Para erradicar as causas da fome, não basta criar políticas públicas de combate à fome e à pobreza, é preciso também solidariedade e compromisso humano. Deve-se romper com a separação artificial

dos setores econômicos e sociais. Não se pode esperar que o setor social resolva o problema da pobreza enquanto a política econômica continua a promover a exclusão. As políticas públicas sociais não devem ser meramente paliativas e sim solucionadoras das causas do problema. Além disso, na ausência de um projeto social mais articulado, as políticas sociais do governo não devem ser concebidas de forma fragmentada e implementadas de forma desarticulada. Além de uma maior preocupação da sociedade com a equidade na distribuição de renda, acreditamos que as políticas de combate à fome, à pobreza e à promoção da segurança alimentar devem ser pensadas como parte de um projeto alternativo de desenvolvimento, que tenha como eixo central a promoção de um crescente processo de inclusão social. Portanto, o combate à fome e à pobreza implica um amplo e sustentável processo de distribuição de riquezas, que, geralmente, deve ser traduzido em: distribuição de renda, políticas de geração de emprego e renda, recuperação do poder aquisitivo dos salários, programas abrangentes de renda mínima etc., bem como reforma agrária, ampliação das políticas de apoio à agricultura familiar, acesso aos créditos rurais de produção e aos créditos urbanos de autogerenciamento, de forma desburocratizada e eficaz.

O RACISMO NO BRASIL

Segundo a Constituição Federal Brasileira (1988), “qualquer pessoa que se sentir humilhada, desprezada, discriminada etc. por sua cor de pele, religião, opção sexual... pode recorrer a um processo judicial contra quem cometeu tal atrocidade”. Mas, neste país, a verdade é que ninguém encara o racismo seriamente, e quando atitudes idênticas à do jogador Grafite (do São Paulo Futebol Clube) acontecem, causam estranheza nas pessoas, por ele questionar seus direitos ao ser chamado de “macaco” por uma pessoa branca. Grafite está errado em exigir seus direitos? Certamente, não! Mas, na verdade, esse fato deve servir de alerta para que todos lutemos por vagas nas faculdades públicas, trabalho e, consequentemente, respeito! Porém, sem ter de passar pela humilhante condição de “cotas para negros” ou programas de televisão sensacionalistas que exploram a distinção racial e social para ganhar audiência. A cota tem de estar disponível para quem não tem condições de cursar uma faculdade paga. Mas para que isso ocorra, é necessário que haja uma reforma no ensino, com o objetivo de se melhorar e valorizar as

escolas estaduais e municipais, para que seus alunos possam concorrer às vagas em universidades públicas.

A somatória de notas pela vivência escolar pode ser uma solução para o caso, contudo, mesmo assim, tem de acontecer uma reconstituição de educação no Brasil. Porque o racismo ainda é a forma mais clara de discriminação na sociedade brasileira, apesar de o brasileiro não admitir seu preconceito. "A emoção das pessoas, o sentimento inferior delas é que é racista. Quando racionalizam, elas não se reconhecem assim, não identificam em suas atitudes componentes de discriminação", analisa Alcione Araújo (escritor e dramaturgo). O brasileiro tem dificuldade em assumir o seu racismo devido ao processo de convivência cordial que distorce o conflito. Devido a isso, por estar dissimulado, hipócrita, é difícil de ser combatido (UCB, 1998).

A discriminação racial está espalhada pelo Brasil. Escola e mídia apresentam um modelo branco de valorização. O acesso aos espaços políticos, aos bens sociais, à produção do pensamento, à riqueza tem sido determinado pela lógica escravocrata. O espaço do negro é reduzido. O negro é discriminado e não é reconhecido em suas atividades. Entretanto, as narrativas de humilhações e dificuldades entram em choque com o fato concreto que é a presença e importância fundamental dos negros e seus descendentes na cultura e nas artes brasileiras. Grandes nomes como o do escultor e arquiteto Antônio Francisco Lisboa (Aleijadinho), do escritor Machado de Assis, do jurista Rui Barbosa, todos mulatos, devem ser lembrados como engrandecedores de nossa sociedade (UCB, 1998).

O preconceito está sempre maltratando alguém. Note-se na atitude de Pio Guerra ao desqualificar a senadora Benedita da Silva (do Rio de Janeiro), na comparação com o mito norte-americano Marilyn Monroe (Norma Jean Baker); na grosseria da composição "Veja os cabelos dela" (do cantor Tiririca), perdoada como gracinha inocente; ou em pesquisas informais, como a realizada entre vinte e oito pessoas de pigmentação clara, residentes num mesmo prédio da zona norte carioca: ninguém admitiu o racismo, apesar do uso de expressões clássicas do tipo "bom crioulo", "negro de alma branca", "é negro, mas é educado", "fulano de tal tem cabelo duro" (UCB, 1998).

A discriminação dá-se de duas formas: direta ou indireta. Diz-se discriminação direta a adoção de regras gerais que estabelecem distinções por meio de proibições. É o preconceito expressado de maneira clara como, por exemplo, a proibição ou o tratamento desigual a um indivíduo ou grupo que poderia ter os mesmos direitos e os tem negados. A discriminação indireta está internamente relacionada com situações aparentemente neutras, mas que criam desigualdades em relação a outrem. Esta última maneira de preconceito é a mais comum no Brasil.

Segundo o escritor e dramaturgo Alcione Araújo (jornal *Folha do Estado*, nov. 2007):

É espantosa a naturalidade com que as pessoas públicas, principalmente artistas famosos, manifestam seus preconceitos. Essas pessoas parecem não perceber o que estão fazendo e como colaboram para a internalização do preconceito, já que suas falas são tidas como verdades, repelidas nas novelas, multiplicadas pela mídia.

Segundo o jornal *Folha do Estado*, no vestibular da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), os mais de 15.000 candidatos se depararam com uma frase da prova de Língua Portuguesa que trazia preconceito de cor explícito. A frase "Ela é bonita, mas é negra. Embora negra, ela é bonita" gerou protestos por parte de alguns candidatos, que se sentiram constrangidos. Membros do Movimento Negro Unificado (MNU) que alegaram o constrangimento que a questão submeteu aos candidatos tornando desigual a competição moveram uma ação encabeçada pelo Conselho Estadual dos Direitos do Negro que se orienta pela Lei 7.716, de 1989, que pune com pena de um a três anos de reclusão e multa os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de **RAÇA**, cor, etnia, religião ou procedência nacional. Há também uma dificuldade do negro no acesso aos espaços políticos, aos bens sociais, à produção do pensamento, à riqueza. A sociedade tem sido, apesar dos mais de 100 anos da Lei Áurea, regida por uma lógica escravocrata e machista.

A desigualdade racial brasileira é denunciada pela pesquisa da Federação do Órgão para Assistência Social e Educacional (Fase), que traz índices que levam à conclusão de que a qualidade de vida da população negra está próxima à dos países mais pobres. As famílias negras ainda são marginalizadas no processo produtivo; sendo assim, os seus filhos também são marginalizados. Dessa forma, no momento em que a criança deveria estar na escola ela está na rua procurando sobreviver.

RAÇA

É a subdivisão de uma espécie, formada pelo conjunto de indivíduos com caracteres físicos semelhantes, transmitidos por hereditariedade: cor da pele, forma do crânio e do rosto, tipo de cabelo etc. Raça é um conceito apenas biológico, relacionado somente a fatores hereditários, não incluindo condições culturais, sociais ou psicológicas. Para a espécie humana, a classificação mais comum distingue três raças: branca, negra e amarela (CARNEIRO, 1998).

De 2.000 menores carentes, conforme o Unicef, 1.600 são negros. Tratando especificamente do mercado de trabalho, inúmeras são as atitudes racistas que acabam dificultando a inserção do negro em áreas que exigem maior especialização. A exigência de "boa aparência", o assédio à mulher, a ocupação de cargos inferiores, a remuneração diferenciada do negro em relação ao branco nos mesmos cargos, a violência física (que chega a ocorrer em alguns casos) são exemplos do problema. Iniciativas para diminuir e extinguir o racismo são necessárias para a sociedade brasileira, principalmente do auxílio da escola, da mídia e de universidades (jornal *Folha do Estado*, nov. 2007).

A empresária Cátia Lopes de Souza fundou a revista *Black People* com o intuito de falar de negros e para negros tentando atenuar o racismo e interferir no destino do povo. Dentre as concepções racistas vistas e vivenciadas por Cátia Lopes, ela relata a visão do brasileiro: "O negro é exótico, como um animal para ser observado, mas não serve para ter aproximação." Estudado como um segmento da sociedade que se atrasou na dinâmica da nossa sociedade, sendo por isso parte do passado e do progresso, marginalizou-se na medida em que não se integrou. Somente pela integração (biológica, social e cultural) o negro poderia se incorporar ao corpo da nação brasileira (UCB, 1998).

Carneiro (1998) afirma que o Brasil sempre procurou sustentar a imagem de um país cordial, caracterizado pela presença de um povo pacífico, sem preconceito de raça e de religião. Durante anos alimentamos a ideia de que vivíamos uma verdadeira democracia racial, apesar das visíveis desigualdades e limites de oportunidades oferecidas aos negros, mulatos, índios e ciganos. Sempre interessou ao homem branco a preservação do mito de que o Brasil é um paraíso racial, como forma de absorver as tensões sociais e mascarar os mecanismos de exploração e de subordinação do "outro", do "diferente". Mas será que esse paraíso racial realmente existe? Procure olhar à sua volta. Como vivem, onde e em que trabalham os brancos, os negros, os mulatos e os indígenas brasileiros? A que grupo racial pertence a maioria dos meninos de rua? Quantos médicos, professores universitários, padres, engenheiros, gerentes de banco, generais, diretores industriais, políticos ou apresentadores de televisão você conhece que sejam negros, mulatos ou indígenas? Ligue a televisão no horário nobre e assista à novela. Preste atenção aos comerciais. Folheie uma revista. Ao sair de casa, observe com atenção os

outdoors fixados ao longo das grandes avenidas. Quantos personagens das novelas ou anúncios não são brancos? Qual o papel que, na maioria das vezes, os negros ou mulatos assumem? Ou ainda: quem consome aquele iogurte tão saudável? E aquela mulher sensual, independente, livre, que usa modernos absorventes, é uma negra? Ou ainda, será que a jovem irresistível que usa aquele xampu ou o jeans da moda é negra, mulata ou índia? Você já viu alguma propaganda do carro do ano na qual o elegante proprietário ou comprador é um negro? E os judeus? O que você já ouviu ou leu a respeito deles? Você tem alguma vaga lembrança de ter estudado que, no período colonial, o Estado e a Igreja Católica perseguiam todos aqueles que fossem descendentes de judeus? Ou que diversos brasileiros acusados da prática do judaísmo foram presos, julgados e alguns até mesmo queimados pela Inquisição em Portugal? Ou ainda que durante o governo de Getúlio Vargas (1930-1945) o Brasil se negou a receber imigrantes judeus que fugiam do nazismo e do fascismo, sob a alegação de que pertenciam a uma raça impura, indesejável?

A autora relata que a crise política, social ou econômica – marcada pelo desencanto, pela miséria e pelo desemprego – forma um cenário propício ao aparecimento e à proliferação de raciocínios e juízos deformados, instigadores de tensões e conflitos sociais. Os fatos reais são interpretados de maneira distorcida, de acordo com os interesses do grupo que domina. Nos momentos de crise procura-se sempre apontar um culpado, um bode expiatório, que possa ser responsabilizado pelos males que atingem o país, encobrendo os verdadeiros responsáveis. Se a população estiver mal informada, a repetição de mensagens ou acusações pode levar esses movimentos a se transformarem em fenômenos de massa. Alguns insistem na ideia de que o Brasil jamais foi um país racista. Esse “país imaginado”, porém, é bem diferente do “país real”, que podemos perceber pela observação atenta dos fatos do dia a dia. Não há dúvida de que existe preconceito e discriminação contra negros, mulatos, judeus, índios, ciganos, japoneses e outros estrangeiros. No Brasil, o racismo é disfarçado de democracia racial. Tal mentalidade, se pensarmos bem, é tão perigosa quanto aquela que é assumida, declarada. O racismo camuflado é traiçoeiro: não se sabe exatamente de onde vem. A mentalidade racista e antissemita, no Brasil, está oculta na “história oficial”, em que certos assuntos são evitados, para não ferir a memória de algumas instituições e personalidades – alguns ministros, políticos, militares ou intelectuais, apresentados até hoje como grandes heróis nacionais.

Para Carneiro (1998), durante cinco séculos consecutivos, negros, mulatos, indígenas, judeus ou ciganos, uns mais, outros menos, foram discriminados pelo homem branco cristão. Foram, em momentos distintos e sob diferentes justificativas, tratados como seres inferiores, em função de sua cultura, raça ou condição social. O europeu chegou ao Novo Mundo com uma bagagem repleta de superstições e preconceitos e atirou-se às conquistas, sob a justificativa de estar a serviço de "Deus e de Sua Majestade". Embora defendendo a ideia de uma colonização pacífica e cristã, tratou os indígenas como povos bárbaros, escravizando-os e tomando-lhes as terras. Sob a alegação de que eles eram preguiçosos, sustentou durante séculos o mito do 'índio indolente', conceito que ainda hoje está presente na mentalidade da maioria dos brasileiros. Daquela época, herdamos a ideia de que o índio não tem a responsabilidade do homem "civilizado", portador de uma cultura superior e em condições de administrar as terras.

Carneiro (1998) explica que, com relação aos negros, a situação não foi diferente. Tratando-os como seres inferiores, verdadeiros animais ou objetos, o grupo dominante encontrou pretexto para explorá-los como mão de obra escrava. Eram ridicularizados por seu aspecto físico ou por seus costumes e, sob pretexto de que possuíam sangue impuro, estavam proibidos de exercer cargos públicos, militares e religiosos. Nos tempos da colônia, os negros e mulatos eram relegados às profissões e atividades consideradas degradantes para os brancos. A estes estavam reservadas as atividades intelectuais, os serviços religiosos, os cargos de poder. A Igreja Católica e o Estado sempre defenderam a posição superior dos brancos, valendo-se de leis e convenções que lhes garantiam os melhores cargos, títulos e outros privilégios. Durante séculos, os princípios gerais da sociedade europeia foram formulados pela Igreja Católica. Os ensinamentos da Igreja, suas normas e o que ela considerava ser a verdade, os dogmas, não podiam ser questionados ou modificados. Na Espanha (1478) e em Portugal (1536), criou-se o Tribunal do Santo Ofício, também conhecido por Tribunal da Inquisição, destinado a vigiar as ideias e o comportamento dos cristãos, punindo os hereges e todos aqueles que se desviassem da verdade e das normas impostas. Interessada no sequestro de bens dos cristãos-novos, sob a alegação de serem falsos cristãos e de praticarem o judaísmo em segredo, a Inquisição estendeu seus tentáculos por todas as colônias ibéricas, atuando também no Brasil, para onde em

diversas ocasiões enviou visitantes. Por meio da violência, do terror e da censura, a Inquisição ajudou a manter o preconceito contra os descendentes de judeus, estigmatizados como desonestos e indignos.

Carneiro (1998) explica também que as ideias segregacionistas foram veiculadas pelos sermões, contos, canções, crônicas, poemas, anedotas, textos teatrais e pintura. Em todas essas formas de expressão, a figura do negro emerge como a de um ser inferior, animalizado, serviçal; e o judeu surge como inimigo da humanidade, identificado com a encarnação do demônio, com o anticristo. Desde o século XVI os negros, mestiços, “cristãos-novos” e indígenas foram impedidos de ocupar cargos de confiança e de honra, sob a alegação de não possuírem tradição católica e títulos de nobreza. Na prática, para ocupar os cargos de regedor da Justiça da Suplicação, escrivão de juízo, coletor de impostos, juiz de fora, vereador, juiz das Confiscações e outros, o candidato devia comprovar que era “limpo de sangue”, ou seja, que não tinha na família nenhum membro pertencente às raças ditas impuras. Só assim seria considerado um homem “digno de confiança, bom, virtuoso, temente a Deus, honrado”. Segundo as leis e tradições portuguesas, afirmava-se que essas “virtudes” eram hereditárias. As autoridades abriam um processo que podia retroceder até a sétima geração, com o objetivo de comprovar sua tradição católica de longa data. Um simples “ouvi dizer” poderia interferir no resultado das investigações, rotulando o candidato de “infamado” ou “impuro de sangue”.

A autora acrescenta ainda que muitos, com o objetivo de ocupar cargos públicos, obter títulos honoríficos ou entrar numa ordem religiosa, falsificavam testemunhos e chegavam a comprar falsos atestados de “limpeza de sangue”. Os judeus conseguiam se infiltrar entre os “cristãos-velhos” mais facilmente que os negros e mestiços, pois não tinham a cor da pele para os denunciar. Analisando os regimentos internos de inúmeras ordens e irmandades religiosas que atuaram no Brasil colonial, verificamos que quase todas endossavam a ideia de “limpeza e impureza” de sangue. Para os jesuítas, por exemplo, o fato de muitas pessoas nascidas no Brasil serem mulatas ou índias, e não brancas, trazia dificuldades para a vida religiosa, pois seu temperamento irrequieto as tornava pouco aptas para o sacrifício que essa missão exigia. Defendiam ideias semelhantes à Ordem dos Carmelitas Descalços de Santa Tereza (Olinda-PE), a Ordem Terceira da Penitência (Rio de Janeiro-RJ) e à Ordem Terceira

de São Francisco (São Paulo-SP), entre outras. Divulgava-se, sobretudo junto ao povo pobre, descontente e frustrado, a ideia de que os judeus convertidos eram os responsáveis pelos males que atingiam o reino, por serem falsos cristãos. Sua presença era tida como desastrosa, capaz de atrair epidemias e até mesmo terremotos, considerados castigos de Deus. Ao atribuir qualidades negativas do polo contrário, a elite dominante encontrou uma fórmula para se defender e valorizar. As qualidades, boas e más, eram apresentadas como hereditárias e características de uma certa raça. Assim, até fins do século XVIII, persistiu no Brasil um “racismo de fundamentação teológica”, que estigmatizava todos aqueles que descendessem de judeus, mouros, mulatos e indígenas, classificados como falsos cristãos, inimigos do reino e da Igreja, além de serem vistos como ameaça à fé, à doutrina e aos bons costumes.

Segundo Carneiro (1998), o emprego das expressões “cristão-novo” e “cristão-velho” foi proibido pela Carta-Lei de 1773, defendida pelo marquês de Pombal, ministro de Dom José I. Ligada ao pensamento iluminista do século XVIII, tal política tinha como objetivo modernizar a vida social e cultural portuguesa, além de fortalecer o poder do Estado e desenvolver o mercantilismo e a atividade manufatureira do reino. Desse passado de opressão e preconceito, herdamos a discriminação que se pratica ainda hoje contra negros e mulatos. Dos porões dos navios negreiros esses homens passaram para os porões da sociedade. Em Belém do Pará ainda sobrevive um ditado popular, expressivo desse preconceito secular: “Branco nasceu para o mando/ O negro pra trabalhar./ Quando o negro não trabalha,/ Do branco deve apanhar.” Mas a ideia de uma escravidão suave acabou por reforçar o mito da democracia racial, que ainda hoje mascara o racismo no Brasil. Essa leitura imaginária permite dar coerência a um mundo repleto de injustiças, onde se tem explicação para tudo: “O negro vive na miséria porque gosta!”

A autora menciona também que, mesmo após a Lei Áurea, de 1888, as condições e as oportunidades de trabalho oferecidas ao ex-escravo pouco diferiam de uma escravidão disfarçada. Apesar de livres por lei, os negros e seus descendentes continuavam vivendo na condição de servos ou criados. Raras eram as profissões às quais os negros conseguiam ter acesso. Livres e analfabetos, tentavam vender cestos, galinhas, doces, tabaco. Alguns, conhecedores da natureza, serviam de guias aos viajantes estrangeiros enviados para estudar o Brasil, geralmente a ser-

viço das grandes potências. Uma das profissões desprezadas pelas elites brancas era a de ator, assumida por negros e mulatos. Mas a maioria vivia em condições insalubres, e os maus-tratos a que eram submetidos favoreciam a manifestação de doenças e os surtos de insanidade. Uma das opções encontradas pelos negros para ascender na escala social e melhorar sua condição de vida foi o “branqueamento”. Ao miscigenar-se com o branco, conseguiu clarear a pele; ao alisar os cabelos, aproximou-se do ideal de beleza branca. Na virada do século XX, o negro livre defrontou-se com o imigrante europeu, valorizado pelos donos de terras como mão de obra mais eficiente. O imigrante simbolizava a chegada do progresso, enquanto o negro era identificado com o atraso.

Em 1910, Cândido Mariano Rondon criou o Serviço de Proteção ao Índio, com o objetivo de assegurar às populações indígenas o amparo do Estado e o direito de viver segundo seus próprios costumes. Rondon procurou fazer com que o índio fosse respeitado como gente. Porém, de Rondon a Chico Mendes muitas vidas ainda seriam sacrificadas, continuando o secular extermínio das populações indígenas. Não era só a questão da mestiçagem que inquietava as elites do poder. Novos fantasmas rondavam a sociedade brasileira: o “perigo comunista”, alimentado pelo sucesso da revolução soviética de 1917, e o “perigo amarelo”, quando houve a crescente imigração japonesa para o Brasil, iniciada em 1908 e acentuada a partir da segunda década, trouxe pânico a um grande número de intelectuais e médicos brasileiros. Preocupada com a degeneração da raça, em 1924 a Academia Nacional de Medicina tomou posição contra a entrada de imigrantes orientais no país. A preocupação com o perigo racial nipônico e negro atingiu tal nível que, em 1933, um grupo de parlamentares liderados por Miguel Couto encaminhou uma proposta de emenda constitucional defendendo uma “orientação branca, cristã e nacionalista” para nossa imigração, com o fim de atender a três princípios básicos: raça, religião e sociedade. É acirrado o tom racista: “Para efeito de residência, é proibida a entrada no país de elementos das raças negras e amarelas, de qualquer procedência.” Tanto o negro como os japoneses eram, assim, considerados inconvenientes à formação de uma nacionalidade eugênicamente sadia, educada e feliz. A proposta foi aprovada por unanimidade.

Carneiro (1998) afirma também, que durante a ditadura de Getúlio Vargas (1937 a 1945), por meio de uma política imigratória restritiva e de uma propaganda eficiente, defendia-se a “homogeneidade racial” em favor dos arianos, símbolo de raça pura. O povo foi sendo seduzido aos poucos, pelos meios de comunicação de massa encarregados de veicular a ideologia oficial. Para isso prestavam-se a música, a fotografia, a propaganda comercial, os livros didáticos, as revistas científicas, as revistas de educação física. Por meio do discurso visual, oral e escrito, os conceitos de “unidade, raça, trabalho e ordem” eram repetidos com frequência, contribuindo para a sedução da população, analfabeta em sua maioria. A publicidade oferecia ao consumidor produtos capazes de transformar o homem no atleta ideal, forte e de olhos azuis e a mulher em mãe, boa esposa e dama, de pele alva e macia, branca, loura e elegante. Mulher sadia era sinônimo de mulher perfeita, apta a ter filhos fortes, garantindo a continuidade da raça branca e o futuro de uma nação poderosa. Ao mesmo tempo, a Circular Secreta nº 1.127, do Ministério das Relações Exteriores do Brasil, em julho de 1937, estipulava: "Fica recusado visto no passaporte a toda pessoa de que se saiba, ou por declaração própria – folha de identidade – ou qualquer outro meio de informação seguro, que é de origem étnica semítica..." A política restritiva do Brasil fez muitas vítimas. Em 1941, por exemplo, 95 judeus que se encontravam a bordo do vapor *Cabo de Hornos* foram impedidos de desembarcar em território brasileiro. Se chegaram a algum destino, não sabemos. Filinto Müller, pró-nazista e antisemita, assumiu a liderança da polícia política, mantendo relações amigáveis com o Terceiro Reich e trocando favores com a Gestapo, a polícia secreta de Hitler. Exemplo disso foi a prisão da mulher de Prestes, a alemã Olga Benário, sob a dupla acusação de judia e comunista. Grávida, ela foi entregue à Gestapo e enviada a um campo de concentração na Alemanha, onde foi morta após ter dado à luz uma menina.

Em 1951, Gilberto Freyre e Afonso Arinos encaminharam ao Congresso Nacional uma lei – depois conhecida como Lei Afonso Arinos – que previa penalidades para atos de discriminação de cor e de raça em lugares públicos. Atualmente, os crimes de racismo são condenados pela Constituição Federal do Brasil (artigo 5º), pelo Código Penal (artigo 208) e pela Lei nº 7.716, de 1989. Reconhecendo que a discriminação racial é um fato, o governo de São Paulo inaugurou em junho de 1993 a Delegacia

Especializada de Crimes Raciais, a primeira desse tipo no Brasil. Tem por atribuição "a apuração de infrações resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, religião, etnia ou procedência nacional". O preconceito decorre essencialmente da ignorância em relação ao grupo discriminado. Essa visão falseada da realidade sobrevive por intermédio dos mitos. Eles alimentam a desconfiança e o medo em relação aos grupos indesejados, considerados como anomalia social. Nos momentos de crise, os mitos cumprem uma função compensatória e pacificadora. Corrigem as imperfeições do mundo real e apontam o "bode expiatório", identificado com um grupo acusado de ter características raciais e étnicas negativas, perigosas, indesejáveis e, o mais grave, hereditárias. Essas ideias, valores e símbolos são estabelecidos pelo grupo social dominante e discriminador com o objetivo de fazerem parecer legítimas as restrições impostas aos grupos dominados (CARNEIRO, 1998).

Atividade 2

Falando não se acredita! Veja o ocorrido em um *shopping center* de Teresina, Piauí.



A empregada doméstica Maria Isabel Procópio, 45 anos, foi baleada no pé esquerdo, em abril de 2007, na entrada do Shopping Parnaíba, por um segurança. Estilhaços produzidos pelo disparo feriram um filho dela. Maria Isabel Procópio acusa o agressor, foragido, de racismo e tentativa de homicídio. O chefe da segurança do *shopping*, José Natalino de Oliveira, foi preso por dar fuga ao autor do disparo. Outros dois seguranças que estavam no momento da confusão serão chamados para depor como testemunhas.

Segundo Maria Isabel Procópio, antes de fazer o disparo, o segurança, identificado apenas como Wagner, tentou agredir seus dois filhos, Renato Paulo Procópio, 25 anos, e Marco Antônio Procópio, 10 anos, além do sobrinho Júlio César Procópio, 15 anos. Ela estava no Salão Afro de Beleza Natural quando os rapazes, que passeavam pelo *shopping* com bermudas, camisetas, chinelos e bonés, queixaram-se de perseguição pelo segurança. Maria Isabel reagiu indignada: "Eles não são ladrões." Na saída, os quatro foram seguidos pelo segurança, que também seria agente penitenciário, e teve início uma discussão na rua. "O homem me chamou de crioulo safado e minha mãe de negra vagabunda", contou Renato. Segundo ele, o agressor sacou uma arma. Maria Isabel entrou na frente. "Se você é valente, então atira em mim", disse ela. O segurança disparou para o chão, atingindo o pé esquerdo da doméstica. Os estilhaços feriram Renato na virilha. O homem ainda teria se preparado para dar outro tiro, mas três seguranças e dois PMs conseguiram impedir que ele voltasse a atirar. Maria Isabel foi levada para o Hospital Santa Teresinha e Renato, para o Getúlio Vargas, ambos em Teresina.

Wagner, o autor do disparo, fugiu num Vectra prata, placa LOA-8770, pela contramão da rua Barão de Mesquita, no centro de Teresina, e foi multado por um guarda municipal. O carro pertence ao chefe de segurança do *shopping*, que recebeu voz de prisão, na noite do ocorrido, do titular da 11ª DP (centro de Teresina), delegado Orlando Zaccone. Jeferson alegou que o veículo estava numa oficina desde as 8 horas, mas foi desmentido pela multa aplicada às 13 horas do mesmo dia.

O delegado pediu também a prisão temporária de Wagner. Orlando Zaccone instaurou inquérito e autuou o segurança e seu chefe por disparo de arma de fogo, lesão corporal e racismo. A síndica do *shopping*, Francisca de Assis, disse que houve uma confusão do lado de fora e que seus seguranças não estavam envolvidos. Maria Isabel foi recebida na delegacia pelo coordenador do Conselho Estadual de Defesa do Direito do Negro e do Cidadão, Francisco Mendes. “Está caracterizado que houve crime de racismo e os culpados serão punidos”, disse o representante do Conselho, que é vinculado à Secretaria de Segurança Pública.

(Texto adaptado de: RACISMO no Brasil. Niltonala Summaries, Abr 2007. Disponível em: <<http://pt.shvoong.com/humanities/500237-racismo-brasil>>. Acesso em: 15 set. 2009.)

Que argumentos justificam a prática de racismo no Brasil, como o caso de Maria Isabel Procópio?

Resposta Comentada

Um dos principais argumentos que justificam o racismo no Brasil é a impunidade e a cultura do povo brasileiro, bem como suas origens (consideradas inferiores) e a passividade das classes menos privilegiadas. No caso da sra. Maria Isabel Procópio, se talvez o carro do fugitivo não tivesse sido flagrado e multado por um guarda de trânsito, provavelmente seria mais difícil constatar a veracidade de sua versão. Outro argumento relevante é a própria baixa autoestima das pessoas que se consideram incapazes e inferiores.

No Brasil, o racismo está presente em quase todas as situações que envolvem negros, índios e pobres. Os negros sempre foram tratados como seres inferiores, verdadeiros animais ou objetos, o grupo dominante (os brancos) encontrou pretexto para explorá-los como mão de obra escrava. No período colonial, os negros eram ridicularizados por seu aspecto físico ou por seus costumes e, sob o pretexto de que possuíam sangue impuro, estavam proibidos de exercer cargos públicos, militares e religiosos. Nos tempos da colônia,

os negros e mulatos eram relegados às profissões e atividades consideradas degradantes para os brancos. Aos brancos estavam reservadas as atividades intelectuais, os serviços religiosos, os cargos de poder. Mas tais argumentos estão mudando apesar da resistência da classe dominante. Hoje, por exemplo, é comum se ver negro como juiz, senador, oficial das forças armadas etc.

APARTAÇÃO SOCIAL

Segundo Buarque (1999), a sociedade brasileira tem, desde a sua formação no século XVI, com a chegada dos europeus, a marca da separação e da “apartação social”. Além disso, as práticas e representações interiorizadas pelo senso comum, em nossa sociedade, tendem a desvalorizar os trabalhadores manuais e o trabalho intelectual produtivo, valorizando os que vivem de rendas, da especulação financeira e os detentores dos “monopólios”. Esse mecanismo de funcionamento gera o que chamamos de exclusão, tão bem poetizada na letra da música “Haiti”, de Caetano Veloso e Gilberto Gil, ao mesmo tempo que preserva muitos privilégios a uns “poucos incluídos”.

A ONU, desde a publicação do índice IDH, vem criticando duramente o Brasil. O diretor do Programa Regional da Organização das Nações Unidas (ONU) para a América Latina, Bernardo Kliksberg, afirmou que “o Brasil é o país campeão em desigualdade social”. Ele prevê que, em 2010, 70% da população brasileira estará vivendo abaixo da linha de pobreza caso os governos não invistam em políticas sociais.

Vários fatores comprovam a situação vivida pelo Brasil hoje... Entre eles, destacam-se a exclusão e a desigualdade social. O combate às desigualdades sociais no atual contexto brasileiro deve ser um objetivo de toda a sociedade, focalizando o racismo e a pobreza como duas das principais fontes de discriminação social no Brasil que devem ser superadas. Devemos estar atentos à natureza das desigualdades e às alternativas de intervenção para reduzi-las.

Para Cristóvam Buarque (1999), o tema das desigualdades sociais tem longa tradição no Brasil e deve ser encarado como um problema de todos nós. Ultimamente esse debate vem se refletindo na formulação de políticas públicas que incorporam temas como o reconhecimento do preconceito racial e a discriminação da pobreza em vários níveis da sociedade brasileira. A desigualdade de renda no Brasil é uma das maiores do mundo: a renda média dos 10% mais ricos é cerca de 30 vezes maior que a dos 40% mais pobres, o que gera um número infinito de outras desigualdades: a educacional, a ocupacional, a de habitação etc. Não é a presença dos muito pobres que faz do Brasil um país desigual, mas sim a elevadíssima renda média dos mais ricos. A desigualdade tem crescido sistematicamente no Brasil. Ela é hoje bem mais elevada do que na primeira metade da década de 1980.

Mas você já se perguntou por que a exclusão é um elemento tão importante para entendermos as diferenças e as desigualdades no Brasil? Segundo Buarque (1999), podemos começar pela distinção entre *desigualdade* e *diferença*. Desigualdade deriva de um tipo de privação social, como, por exemplo, quando existem em uma sociedade pessoas ricas e pobres. Isso não significa que elas sejam diferentes essencialmente, mas que a condição de estar pobre ou rico é o que as posiciona em lugares sociais distintos, tornando-as desiguais. A condição de ser rico inclui alguns em benefícios dos quais muitos outros estão excluídos. Portanto, igualdade e desigualdade são princípios éticos. Segundo o Art. 5º da Constituição Federal do Brasil (1988),

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (...).

Apartação

Termo criado por Cristóvam Buarque de Holanda (ex-governador de Brasília e ex-ministro da Educação), a partir de *apartheid*. No Brasil a palavra apartação tem sido usada para significar o ato ou efeito de apartar ou separar. O Brasil é um país cuja organização das relações econômicas e sociais sempre teve a marca da apartação social, um verdadeiro *apartheid* se quisermos utilizar a expressão aplicada ao exemplo da África do Sul. *Apartheid* serve também para designar a política oficial do regime sul-africano, anterior a Mandela, no que diz respeito aos direitos sociais e políticos e às relações entre os diversos grupos raciais dentro do país (negros, mestiços, asiáticos etc.). Diz respeito a um sistema social, econômico e político-constitucional baseado em princípios teóricos e em uma legislação. Nesse sistema a diferenciação corresponde à definição de grupos raciais diversos e ao seu desenvolvimento em separado. Em termos políticos, *apartheid* significa a supremacia de uma aristocracia branca. Essa supremacia baseia-se em uma hierarquia de castas raciais, para as quais existe uma correlação direta entre a cor da pele e as possibilidades de acesso aos direitos e ao poder social e político. Por apartação social entendemos o regime econômico e seus efeitos político-culturais que excluem e oprimem grupos e classes sociais, sustentando um capitalismo com barreiras de cor, de sexo e de idade. As grandes majorias brasileiras de origem negra, indígena e as populações miscigenadas, nascidas dos cruzamentos entre as raças, sofrem uma divisão social que é ao mesmo tempo racial e étnica. Por exemplo, com relação à renda feminina: em 1990, as mulheres negras ganhavam apenas 45% do rendimento das mulheres brancas enquanto que as mulheres mestiças ganhavam 49%. Apartação é o sistema econômico em que os grupos sociais são tratados segregadamente conforme a categoria econômica a que pertençam: incluídos ou excluídos da modernidade (CRISTÓVAM BUARQUE, 1999).

Desigualdade

A desigualdade é a distinção entre pessoas dentro do mesmo padrão social, econômico e técnico. Há desigualdade entre as pessoas que conseguem dispor dos bens e serviços essenciais, mas consomem quantidades e qualidades desiguais de bens e serviços não essenciais. É desigualdade a distinção existente entre os engenheiros e os capitalistas em uma empresa, ou entre esses e os operários especializados. Em tempos normais, todos têm acesso à alimentação, à educação básica, à saúde, mesmo que sob formas e qualidades diferentes e mesmo que se distanciem muito na qualidade e no tipo de consumo supérfluo (CRISTÓVAM BUARQUE, 1999).

Diferença

Significa a distinção entre os que participam de forma relativamente estável da modernidade, qualquer que seja sua posição, e aqueles que estão excluídos dela. A diferença ocorre entre os empregados do setor moderno e os desempregados permanentes; entre os que têm e os que não têm acesso aos bens e serviços essenciais. Há desigualdade entre os que comem um tipo ou outro de dieta satisfatória; há diferença entre os que comem e aqueles que passam fome. Há diferença entre os que se locomovem de automóvel particular e aqueles que usam transporte público eficiente; há diferença entre os que se locomovem em carros particulares ou transporte público eficiente e os que não têm como pagar transporte de qualquer tipo (CRISTÓVAM BUARQUE, 1999).

Exclusão

Talvez este não seja o conceito de mais difícil definição porque a exclusão depende dos desejos do sujeito e das possibilidades dos sistemas socioeconômicos. Os líderes representantes dos interesses das classes médias brasileiras insistem que também são excluídos porque não dispõem do padrão de consumo dos ricos. Mesmo reconhecendo as dificuldades de uma delimitação clara da linha que separa excluídos e incluídos, sobretudo pela dinâmica como mudam os gostos, desejos e possibilidades sociais, é possível diferenciar a "exclusão do acesso aos bens e serviços essenciais" e a "exclusão ao consumo do luxo e dos bens e serviços que vão além do essencial". Por mais que deseje correr em uma maratona, o corredor que não chegar ao final não pode ser considerado um deficiente físico. Ainda que possa, certas vezes, não ser clara a linha que separa o "deficiente" físico de um "não deficiente", é uma usurpação absurda considerar todos como deficientes físicos apenas para ter acesso ao pouco apoio que estes recebem (CRISTÓVAM BUARQUE, 1999).

Inclusão

A definição de inclusão, apesar de difícil, tem uma simplificação em relação à exclusão. Se não é possível delimitar a legitimidade dos desejos das pessoas, é possível perceber a demanda que representa privilégios só possíveis pela concentração da renda e a restrição do acesso aos benefícios do progresso. O padrão de consumo de parcelas das classes ricas e médias só é possível a poucos. Daí a apartação como forma de garantir os privilégios daqueles que podem ser considerados incluídos. Além disso, tecnicamente, é possível observar que há pessoas com acesso ao mínimo essencial e pessoas excluídas até mesmo desse mínimo que o avanço técnico já deveria permitir a todos. Por isso podemos considerar ambas excluídas (CRISTÓVAM BUARQUE, 1999).

Segundo Cristóvam Buarque (1998), não se pode dizer que o *apartheid* começou com os brancos da África do Sul. Os gregos antigos achavam que a espécie humana estava dividida em partes diferenciadas. Apesar de serem os criadores do humanismo, dividiam os homens entre eles e os outros: os bárbaros. Os primeiros nasciam para a liberdade e a riqueza da cultura; os outros, para trabalhar como escravos. Com exceção de grupos primitivos, como nossos índios, as sociedades costumam se dividir em partes diferenciadas: senhores e escravos; aristocratas e servos; cristãos e pagãos; as castas que se observam em sociedades orientais; o tratamento machista contra as mulheres. Só a partir do século XVIII é que alguns pensadores, como Jean-Jacques Rousseau, passaram a defender direitos iguais para todos os homens. A Revolução Francesa implantou um regime com o lema “Liberdade, igualdade, fraternidade”. A Europa, que ao longo de séculos usou a escravidão, repudiava a discriminação e a segregação, mas sem abolir as desigualdades. Apesar da democracia que defendiam, os pais da pátria norte-americana foram incapazes de sonhar com uma sociedade sem escravos. Ao contrário, defenderam como natural que o destino dos negros fosse a escravidão e o dos brancos, viver na democracia. A Revolução Americana implantou a democracia tolerando a diferença que justificava a escravidão. Só muito recentemente, há cerca de um século, foi que passamos a viver em um planeta onde os direitos iguais foram se afirmando de maneira generalizada. A escravidão não acabou, mas passou a ser vista como um fenômeno raro, indesejado, bárbaro e repugnante. Apesar do fim da propriedade de seres humanos por outros, a civilização avançou aumentando a desigualdade, dependendo da nação, de classe social, raça, sexo, ou simplesmente da sorte.

Para Cristóvam Buarque (1998), no século atual, o “processo econômico” passou a oferecer variadas possibilidades de consumo, restritas apenas a uma parcela da população. Em vez de criar a abundância e satisfazer a necessidade dos mesmos e poucos produtos de antes, como muitos sonhavam, a industrialização ampliou a variedade de produtos e assim aumentou as necessidades, ao invés de diminuí-las. O que faz a situação de hoje diferente da dos tempos dos gregos é que já não há mais necessidade de escravos, nem mesmo de muitos trabalhadores. O avanço técnico permite que os ricos não necessitem de tantos pobres para o trabalho: as máquinas fazem o papel que antes era reservado aos

escravos e depois aos pobres. Em vez de necessitar de trabalhadores, o sistema permite a sua exclusão. Os “bárbaros” podem morrer fora – na África, na Ásia, na América Latina – ou como sem-teto, nas ruas e bairros pobres das grandes cidades dos países ricos.

Com o avanço técnico, as conquistas sindicais e a necessidade de demanda para absorver os produtos do sistema econômico, criou-se uma aristocracia operária, com níveis de renda e consumo distanciados da maioria da população mundial. O resultado é que essas parcelas passam a necessitar de apartação como forma de defender seus privilégios. Como os operários brancos na África do Sul, os trabalhadores integrados ao setor moderno podem ser os primeiros defensores do *apartheid*. Sua renda está apenas imediatamente acima da linha que separa os *incluídos* dos *excluídos*, e os bens e serviços a que têm acesso serão os primeiros a ser demandados pelos novos incluídos. Por essa razão, está entre os trabalhadores europeus o maior apoio às propostas neonazistas contra os imigrantes. Essa situação pôde ser observada no plebiscito entre os brancos para abolir o *apartheid* racial na África do Sul. Segundo pesquisas de opinião pública, foi entre os operários brancos que houve menos apoio às medidas para abolir a segregação. São eles que vão enfrentar a disputa salarial, o espaço urbano, os serviços sociais com a população negra, quatro vezes maior do que a população branca, enquanto os ricos continuarão com sua renda e seus salários assegurados pelo nível de qualificação exclusiva que receberam e pelo resultado dos investimentos que fizeram (CRISTÓVAM BUARQUE, 1998).

Cristóvam Buarque (1998) menciona que os europeus, que emigraram para todo o mundo quando na Europa havia fome, desemprego e recessão, e que receberam mão de obra de todo o mundo, quando de a Europa necessitou para sua reconstrução, passam agora a assumir explicitamente a necessidade de a Europa proteger-se contra os pobres do mundo. Na França, os líderes de direita propõem medidas restritivas e os de esquerda são obrigados a copiar. Portugal, país que sobreviveu graças aos dólares recebidos por seus emigrantes no exterior, inclusive no Brasil, passa a maltratar os brasileiros que tentam entrar na Europa por Lisboa. Até que se prove o contrário, os brasileiros passam a ser sinônimo de prostitutas, de travestis, de bandidos, de miseráveis em busca de emprego. O avanço técnico integrou os países e as pessoas do planeta, mas dividiu-os socialmente, fazendo da Terra um “terceiro mundo”. O *apartheid* renasceu com outra forma, e em

dimensão planetária, mas com o mesmo propósito: garantir, por meio da exclusão das grandes massas, os privilégios que não podem ser distribuídos para todos. A nova ideologia que surge no final do século XX rompe aos poucos o compromisso da solidariedade, da igualdade, da não discriminação entre seres humanos. E aceita, outra vez, a diferenciação. Como os brancos sul-africanos explicitaram e inventaram o conceito de *apartheid* para poder, diferenciando-se dos negros, considerá-los estrangeiros, os europeus estão aos poucos considerando como bárbaros, selvagens, ameaçadores os estrangeiros que tentam emigrar para seus países. Serão habitantes do mesmo planeta, mas partes separadas da humanidade. Só haveria duas alternativas: mudar os objetivos da civilização industrial, ajustando-se a valores éticos, como a igualdade, ou caminhar para a crescente desigualdade, aumentando o consumo de uma parte da população e excluindo os demais.



Figura 9.2: Apatção social – realidades diferentes no mesmo estado, na mesma cidade, no mesmo bairro.

Atividade 3

No estacionamento de um McDonald's, em Curitiba, no Paraná, quatro jovens dentro de um carro se divertiram despejando batatas fritas no chão para que "pivetes" pobres fossem atrás catando. Quem assistia, se não se divertia também, perguntava-se por que, no Brasil, isto é possível. O que faz com que um grupo se divirta daquela forma e outro rasteje daquele jeito? O que permitiu a cena repugnante foi que os donos do carro se sentiam diferentes dos pobres "pivetes". E estes, além de terem medo dos atentos vigilantes, viam no lixo que vinha dos jovens ricos a única forma de matar a fome. Apesar da língua comum, da mesma bandeira, de poderem votar no mesmo presidente, os dois grupos se sentiam apartados um do outro, como seres diferentes. É isso que caracteriza o *apartheid*. Pouco a pouco os brasileiros ricos e quase ricos começam a assumir a diferença em relação aos pobres e se acostumar com a miséria ao lado, construindo mecanismos de separação (Texto adaptado: Aparição - o apartheid social no Brasil. Buarque, 1998).

O que caracteriza a apartação social, no caso dos jovens considerados ricos em relação aos "pivetes" considerados pobres?

Resposta Comentada

Apesar de falarem o mesmo idioma e morarem na mesma cidade, a apartação social está evidente no trato, no traje, no comportamento, na cultura, no conhecimento e no acesso à informação. Pouco a pouco os brasileiros ricos e quase ricos começam a assumir a diferença em relação aos pobres e a se acostumar com a miséria ao lado, construindo mecanismos de separação.

Segundo as estatísticas, 82,7% da riqueza mundial se encontram nas mãos dos países do capitalismo central, no hemisfério norte; e 17,3% repartidos nos países do hemisfério sul ou da periferia capitalista, entre eles o Brasil. Enquanto na saúde e nutrição básica, são gastos 13 bilhões de dólares ao ano, 17 bilhões de dólares são consumidos nos EUA e na Europa com alimentos para animais domésticos. São gastos por ano, em média 105 bilhões de dólares com bebidas alcoólicas na Europa e 400 bilhões de dólares com drogas ilegais no mundo. Quanto desse dinheiro é destinado para os pobres "pivetes" que estavam no estacionamento do McDonald's, em Curitiba? É essa má distribuição de renda que também caracteriza a apartação social no Brasil e no mundo.

CONCLUSÃO

As causas da fome crônica e desnutrição no Brasil e no mundo são: pobreza, a distribuição ineficiente dos alimentos juntamente com a reforma agrária precária. O crescimento desproporcional da população em um determinado estado ou território em relação à capacidade de sustentação são fatores essenciais para a manutenção da fome. A própria Constituição Federal do Brasil (1988) inova, em seu Preâmbulo, ao tratar da erradicação da pobreza e da marginalização, mas, infelizmente, temos ainda um longo caminho a percorrer, pois, os governos pouco fizeram no campo dos direitos sociais, conformando-se antes a uma agenda monetarista e colocando a política financeira acima do desenvolvimento da cidadania. Garantir o alimento para todos, superando a miséria e a fome, exige de cada um de nós o engajamento pessoal. Mais do que isso supõe a experiência pessoal do simples e corajoso processo de gestação de uma nova sociedade, que atenda aos direitos e às necessidades básicas da população: educação, saúde, reforma agrária, política agrícola, demarcação das terras indígenas e das terras remanescentes dos quilombos, distribuição de renda, reforma fiscal e tributária, moradia. Exige também que desenvolvamos novas relações de trabalho e de gestão da empresa, criando uma economia de comunhão comprometida com a solidariedade e atenta às exigências da sustentabilidade.

No Brasil normalmente a elevação do nível de renda diminui a pobreza, mas aumenta as diferenças entre pobres e ricos, mulheres e homens, brancos e negros, ou seja, a desigualdade. Na verdade, a pobreza e a desigualdade de renda não caminham juntas, pois, a redução da pobreza não importa em diminuição das diferenças de renda. O que vai determinar a redução ou não da pobreza e da desigualdade são os produtos socialmente aproveitáveis do aumento da renda.

A supressão da pobreza, e, por conseguinte, da exclusão social se dará quando tivermos uma democracia capaz de respeitar as liberdades individuais, religiosas e os direitos das minorias. Assim, teremos uma sociedade – claro que com desigualdade – mas sem exclusão; com desigualdade no consumo, mas sem desigualdades nos bens e serviços essenciais; desigual no consumo, mas igualitária nos valores.

A realização de um projeto democrático de implementação da cidadania no Brasil passa necessariamente por uma profunda reformulação cultural, que torne possível o aparecimento de um cidadão crítico em

relação às políticas públicas, de uma mídia independente e informadora como forma de se fazer política, ou seja, pelo surgimento daquilo que Paulo Freire chamava “vivência democrática”. Formalmente, o Brasil segue ou deveria seguir o que foi preceituado pela Declaração Universal de Direitos Humanos (1948), acolhendo em sua Carta Magna (Constituição Federal do Brasil, 1988) os princípios da dignidade da pessoa humana e da igualdade.

É de extrema importância a análise desses princípios para que possamos encontrar soluções para a superação das desigualdades em nosso país, da miséria, da fome e do racismo, preservando assim a dignidade de cada cidadão brasileiro.

Atividade Final

Relacione os termos exclusão, desigualdade e apartação social na coluna da esquerda, com seus respectivos conceitos e fatores na coluna da direita, atribuindo os números entre parênteses.



(1) Exclusão social

() O Brasil é um país cuja organização das relações econômicas e sociais sempre teve a marca da apartação social, um verdadeiro *apartheid* se quisermos utilizar a expressão aplicada ao exemplo da África do Sul. *Apartheid* serve também para designar a política oficial do regime sul-africano, anterior a Mandela, no que diz respeito aos direitos sociais e políticos e às relações entre os diversos grupos raciais dentro do país (negros, mestiços, asiáticos, etc.). Diz respeito a um sistema social, econômico e político-constitucional baseado em princípios teóricos e em uma legislação.

(2) Desigualdade social

() A partir de 1980, o Brasil passa a conviver com uma nova forma de exclusão social, associada ao desemprego elevado, informalidade e violência, que atinge especialmente os jovens, não preserva os grupos de alta escolaridade e atinge as famílias pobres nas regiões metropolitanas. Enquanto o IES (índice de exclusão social) incorpora a pobreza, desigualdade, o acesso ao emprego formal e os indicadores de violência, a informalidade e a precariedade do trabalho tornam-se predominantes.

(3) Apartação social

() É a distinção entre pessoas dentro do mesmo padrão social, econômico e técnico. Há desigualdade entre as pessoas que conseguem dispor dos bens e serviços essenciais, mas consomem quantidades e qualidades desiguais de bens e serviços não-essenciais. É desigualdade a distinção existente entre os engenheiros e os capitalistas em uma empresa, ou entre esses e os operários especializados. Em tempos normais, todos têm acesso à alimentação, à educação básica, à saúde, mesmo que sob formas e qualidades diferentes e mesmo que se distanciem muito na qualidade e no tipo de consumo supérfluo.

Resposta Comentada

Na coluna da direita devem ser atribuídos sequencialmente os valores (3), (1) e (2) correspondendo à exclusão, desigualdade e apartação social.

Você já conhece os fatores relacionados à fome e ao racismo no Brasil e também à apartação social (*apartheid*). É de extrema importância a análise desses fatores para que possamos sugerir melhorias para a superação das desigualdades em nosso país, da miséria, da fome e do racismo, preservando assim a dignidade de cada cidadão brasileiro. Você viu que, para erradicar a fome, não basta criar políticas públicas de combate à fome e à pobreza, é preciso solidariedade e compromisso humano. Deve-se romper com a artificial separação das chamadas "áreas" econômicas e sociais. Não se pode esperar que a "área" social resolva o problema da pobreza enquanto a política econômica continua a promover a exclusão. As políticas públicas sociais não devem ser meramente paliativas e sim solucionadoras de causas. O racismo está presente em quase todas as situações que envolvem negros, índios e pobres. Os negros, sempre foram tratados como seres inferiores, verdadeiros animais ou objetos, o grupo dominante (os brancos) encontrou pretexto para explorá-los como mão de obra escrava. Eram ridicularizados por seu aspecto físico ou por seus costumes e, sob pretexto de que possuíam sangue impuro, estavam proibidos de exercer cargos públicos, militares e religiosos. Essa realidade tem sofrido mudanças, mas as segregações ainda permanecem para muitos.

INFORMAÇÕES SOBRE A PRÓXIMA AULA

Na próxima aula, falaremos sobre políticas públicas e neoliberalismo, principalmente no que se refere às políticas públicas de desenvolvimento social e neoliberalismo no Brasil.

Políticas públicas e neoliberalismo

AULA

10

Meta da aula

Apresentar as principais políticas públicas de desenvolvimento social, com ênfase em políticas de qualificação profissional, neoliberalismo e políticas governamentais no Brasil.

objetivos

Ao término desta aula, você deverá ser capaz de:

- 1 identificar as principais dimensões do Plano Nacional de Qualificação, criado com o objetivo de reestruturar as diretrizes da política pública de qualificação;
- 2 identificar algumas políticas públicas sociais brasileiras, bem como o período de implantação do neoliberalismo no Brasil;
- 3 identificar como se caracterizam as políticas públicas e os investimentos governamentais com o objetivo da redução das desigualdades regionais no Brasil;
- 4 identificar os principais fatores que podem contribuir com a política de inclusão social no Brasil.

Pré-requisitos

Para melhor compreensão do conteúdo desta aula, você deverá recordar temas de aulas anteriores, como: mudanças na estrutura e organização do trabalho (Aula 4) e apartação social (Aula 9).

INTRODUÇÃO

Na aula anterior, falamos sobre a fome e o racismo no Brasil, bem como sobre apartação social (*apartheid*). Nesta aula, falaremos sobre as políticas públicas de desenvolvimento social, com ênfase em políticas de qualificação profissional, neoliberalismo e políticas governamentais no Brasil.

As políticas públicas do Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS) têm por missão “promover o desenvolvimento social e combater a fome visando à inclusão e à promoção da cidadania, garantindo a segurança alimentar e nutricional, uma renda mínima de cidadania e assistência integral às famílias”. Criado em 23 janeiro de 2004 pelo presidente da República Luiz Inácio Lula da Silva, cabe ainda ao MDS a missão de “coordenar, supervisionar, controlar e avaliar a execução dos programas de transferência de renda, como o Bolsa Família, bem como aprovar os orçamentos gerais do Serviço Social da Indústria (SESI), do Serviço Social do Comércio (SESC) e do Serviço Social do Transporte (SEST)”.

Podemos dizer que o MDS preocupa-se com a questão da educação profissional no Brasil, que durante muitos anos caracterizou-se, principalmente, na rede de escolas técnicas federais e estaduais e no chamado Sistema “S”, formado pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem e de Serviço Social – Senai/Sesi (indústria); Senac/Sesc (comércio e serviços, exceto bancos); Senar (agricultura); Senat/Sest (transportes); Sebrae (atendimento a micro e pequenas empresas), surgidos a partir da década de 1940.

O relativo sucesso da política neoliberal, principalmente no que diz respeito ao início dos planos de estabilização econômica, não eliminou e não elimina o aumento dos problemas sociais que são estruturais na sociedade brasileira como, por exemplo, o desemprego, a exclusão social, a fome, a violência urbana e outros (FIORI, 1997). A atual conjuntura aponta para um desafio: o de as políticas governamentais neoliberais do Brasil reverterem o quadro relativo aos problemas sociais que vêm consumindo a sociedade brasileira.

POLÍTICAS PÚBLICAS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Este item, políticas públicas de qualificação profissional, foi desenvolvido com base em informações do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) que versam sobre o Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador (Planfor) e o Plano Nacional de Qualificação (PNQ).

As escolas técnicas e o Sistema “S” tornaram-se, praticamente, a marca da educação profissional no Brasil. Em meados da década de 1970, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) estruturou o sistema nacional de formação de mão de obra, que implementou, por meio da Secretaria de Mão de Obra (SMO), projetos de formação profissional, como o Programa Intensivo de Preparação de Mão de Obra (PIPMO) e programas relacionados à Lei 6.297, de 1975, que permitia descontos do Imposto de Renda para aplicação em formação profissional. Esses programas alcançaram seu auge no início da década de 1980, registrando ações de treinamento em massa, mas sem grandes impactos sobre a institucionalidade dominante, na medida em que permaneceram, em matéria de execução, restritos ao Sistema “S”, representando simplesmente uma forma de ampliação e financiamento dos programas normalmente oferecidos por essas entidades. O declínio desses projetos se deu no início dos anos 1990, em função da crise econômica e das reestruturações do MTE, em que ocorreu o fim do esquema de incentivo e o último deixou de atuar na área de educação profissional.

Com a criação e regulamentação do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), em 1990, colocou-se o desafio de se dinamizar o componente qualificação profissional no âmbito dos programas de geração de trabalho e renda, o que levou o MTE a retomar a liderança nessa área. Com o Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador (Planfor), elaborado pelo Ministério do Trabalho através da Secretaria de Formação e Desenvolvimento Profissional em 1996, a atuação governamental nesse campo ganhou destaque no âmbito das políticas públicas. Apesar de ter sido regulamentado em 1990, somente em 1993 foram implementados programas de qualificação financiados pelo FAT. Tais programas começaram em escala modesta e com um enfoque muito restrito e direcionado somente para beneficiários do seguro-desemprego e de funcionários do Sistema Nacional de Empregos (Sine).

O PLANFOR, estruturado e implementado a partir de 1995, impôs um novo rumo a esse processo, como proposta de dinamização dos programas de qualificação financiados pelo FAT, mas também com a ambição explícita de tratar a questão da educação profissional como política pública, integrada à política pública de trabalho e renda (FAUSTO; GARCIA; ACKERMANN, 2001, p. 4).

Segundo Azeredo (1998, p. 44), o Planfor surgiu de uma necessidade de articulação, no âmbito das políticas públicas de emprego, entre os diversos instrumentos, tendo em vista aumentar as chances de reinserção no mercado de trabalho ou evitar a marginalização da força de trabalho. “São assim necessários programas sociais de transferência de renda para a população desempregada, mas é igualmente importante que esteja integrada nos serviços de intermediação e que esteja participando do processo de educação e qualificação.” Frente às diretrizes do novo Plano Plurianual (PPA: 2004-2007), a política pública de qualificação ganha um novo enfoque, no qual as ações de qualificação profissional têm a função de potencializar a inclusão social pelo trabalho.

Nesse sentido, o Plano Nacional de Qualificação (PNQ) foi concebido como uma forma de combinar todas as ações de políticas públicas de emprego, educação e desenvolvimento. A partir de 1995, quando se buscou dinamizar o componente qualificação profissional nos programas do FAT, iniciou-se a discussão de um novo projeto que veio a resultar no Planfor, estruturado a partir de 1995 e implementado a partir de 1996. A concepção do Planfor teve como base três eixos fundamentais:

1. Avanço conceitual: em que se buscou contemplar dimensões como o foco na demanda do mercado de trabalho; caráter complementar em relação à educação básica; desenvolvimento integrado de habilidades básicas, específicas e/ou gestão do trabalhador; atenção à diversidade social, econômica e regional da População Economicamente Ativa (PEA).
2. Articulação institucional: que pode ser entendida como o reconhecimento, a articulação e o desenvolvimento de atores sociais relevantes para uma política pública de trabalho e geração de renda, consolidando e integrando uma rede nacional de educação profissional, com o objetivo de atuar na qualificação permanente da PEA, em bases participativas e descentralizadas.
3. Apoio à sociedade civil: entendido como a promoção de ações de qualificação do trabalhador, incluindo não somente cursos e treinamentos, mas assessorias, extensão, pesquisas e estudos.

Para a implementação do Planfor, foram estruturados dois mecanismos, com base nestas diretrizes: participação, descentralização e fortalecimento da capacidade de execução local, como:

- PEQs: Planos Estaduais de Qualificação – contemplando projetos e ações de educação profissional em cada unidade federativa, elaborados e geridos pelas Secretarias Estaduais de Trabalho (STbs), sob homologação dos Conselhos Estaduais de Trabalho (CETs), que deverão se articular com Conselhos Municipais de Trabalho (CMTs). As PEQs absorviam cerca de 70% do investimento anual do Planfor.
- PARCs: Parcerias Nacionais e Regionais – elaboradas e geridas por sindicatos de trabalhadores, fundações, universidades, outros ministérios, entidades internacionais, para projetos e ações inovadoras de educação profissional, em escala nacional ou cobrindo mais de uma unidade federativa, mediante convênios entre a entidade parceira e o MTE.

O Planfor teve sua vigência até o ano de 2002. Após esse período, vários fatores tornaram evidente a necessidade de várias mudanças em sua concepção. Fatores como a baixa qualidade dos cursos oferecidos, bem como a baixa efetividade social das ações do Planfor, levaram o MTE a instituir o Plano Nacional de Qualificação, extinguindo assim o Planfor, com o objetivo de reestruturar as diretrizes da Política Pública de Qualificação.

O PNQ foi concebido tendo como fundamentos seis dimensões principais:

1. Política: busca-se compreender a qualificação profissional como direito, como política pública, como espaço de negociação coletiva e como um elemento constitutivo de uma política de desenvolvimento sustentável.
2. Ética: busca-se garantir a transparência no uso e gestão dos recursos públicos através de adoção de mecanismos permanentes de monitoramento dos contratos; uniformização dos contratos e convênios; disponibilização de informações atualizadas via internet; aplicação de procedimentos de redução de custos intermediários (passagens, diárias etc.); garantia da autonomia do sistema de avaliação frente à gestão e à realização dos planos; garantia de um sistema de monitoramento, em tempo real e de modo eficiente.

3. Conceitual: busca-se a prevalência de noções como educação integral; formas solidárias de participação social e gestão pública; empoderamento dos atores sociais tendo como perspectiva sua consolidação como cidadãos plenos; qualificação social e profissional; território como base de articulação do desenvolvimento local; efetividade social; qualidade pedagógica; reconhecimento dos saberes socialmente produzidos pelos trabalhadores.
4. Pedagógica: busca-se garantir aumento da carga horária média; uniformização da nomenclatura dos cursos; articulação prioritária com a educação básica; exigência para as instituições que vierem a ser contratadas para a realização dos Planos Territoriais e Projetos Especiais, de formulação e implementação de projetos pedagógicos; garantia de investimentos na formação de gestores e formadores; constituição de laboratórios para discussão de referenciais nos campos metodológico, das Políticas Públicas de Qualificação e da certificação; investimento na sistematização de experiências e conhecimentos; desenvolvimento de sistemas de certificação e orientação profissional.
5. Institucional: busca-se a integração das Políticas Públicas de Emprego, Trabalho e Renda entre si e destas em relação às Políticas Públicas de Educação e Desenvolvimento, entre outras. Busca-se também, o fortalecimento do papel do conselho deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat) e das Comissões Estaduais e Municipais de Trabalho, como forma de garantir, de forma efetiva, a participação e o controle social.
6. Operacional: busca-se garantir o planejamento como ponto de partida e de chegada na elaboração dos planos e projetos; um sistema integrado de planejamento, monitoramento, avaliação e acompanhamento dos egressos do PNQ em todos os seus níveis de realização; mecanismos de efetiva continuidade; adoção de critérios objetivos de distribuição dos recursos do FAT entre os Planos Territoriais e Projetos Especiais; o estabelecimento de um calendário plurianual, sem reprogramação; instrumentos de análise das prestações de contas.

O ano de 2003 foi considerado um período de transição, com a implementação do PNQ de forma plena apenas a partir de 2004. Apesar de a operacionalização do PNQ se dar de forma nacionalmente articulada sob diretrizes e procedimentos institucionais comuns, sua implementação se dará de forma descentralizada, por meio de dois mecanismos distintos e complementares, como:

- Planos Territoriais de Qualificação (Planteqs): contemplam projetos e ações de qualificação social e profissional referentes a um território, que pode ser uma unidade federativa, uma **MESORREGIÃO**, **MICRORREGIÃO** ou município. Sua aprovação e homologação se dão, de forma obrigatória, pelo Conselho Estadual de Trabalho, ou pelas Comissões Municipais de Trabalho referentes ao território. Tais entidades deverão articular e priorizar demandas de qualificação social e profissional levantadas pelo poder público e pela sociedade civil organizada, bem como supervisionar a execução do plano, implementados sob gestão do responsável legal pelo arranjo institucional do território, que pode ser tanto a Secretaria Estadual de Trabalho ou equivalente, bem como um arranjo institucional municipal (formando consórcio municipal ou Secretaria Municipal de Trabalho).
- Projetos Especiais de Qualificação (Proesqs): contemplam a elaboração de estudos, pesquisas, materiais técnico-didáticos, metodologias e tecnologia de qualificação social e profissional destinadas a populações específicas ou abordando aspectos da demanda, oferta e do aperfeiçoamento das Políticas Públicas de Qualificação e de sua gestão participativa, implementados em escala regional ou nacional, por entidades de comprovada competência técnica e capacidade de execução.

Tendo em vista o conhecimento das principais diretrizes e objetivos dos Planteqs e dos Proesqs, buscou-se então estabelecer, de modo sistemático, os indicadores a serem identificados como formas de verificação do grau de realização dos objetivos do PNQ levando-se em consideração sua proposta de superação e aperfeiçoamento em relação ao Planfor. Estudos realizados pela UFMG e pela UFJF (2003), o Planteq em Minas Gerais, por exemplo, pautou-se nos indicadores a seguir:

MESORREGIÃO

Subdivisão dos estados brasileiros que congrega diversos municípios de uma área geográfica com similaridades econômicas e sociais. Foi criada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e é utilizada para fins estatísticos e não constitui, portanto, uma entidade política ou administrativa.

MICRORREGIÃO

De acordo com a Constituição Federal Brasileira de 1988, é um agrupamento de municípios limítrofes. Sua finalidade é integrar a organização, o planejamento e a execução de funções públicas de interesse comum, definidas por lei complementar estadual. Entretanto, raras são as microrregiões assim definidas. Consequentemente, o termo é muito mais conhecido em função de seu uso prático pelo IBGE, que, para fins estatísticos e com base em similaridades econômicas e sociais, divide os diversos estados da Federação brasileira em microrregiões.

1. existência de diagnósticos prévios relativos a necessidades ou demandas locais;
2. existência de elementos indicadores da concepção dos planos pedagógicos visando à formação integral do educando (preocupação com a elevação do nível de escolaridade, com efetiva formação para a participação política segundo princípios de cidadania ativa, conexão do curso oferecido com órgãos públicos de encaminhamento para o mercado ou de efetivação de projetos de cooperativismo ou de formas de economia solidária);
3. evidência de preocupação com inovação metodológica e/ou nos conteúdos programáticos;
4. evidência de efetiva cooperação entre os diversos órgãos estatais que se ocupam de projetos de desenvolvimento social (Secretarias Estaduais e Municipais de Educação e de Planejamento, Sistema Nacional de Emprego, Ministérios da Educação, das Cidades e do Desenvolvimento Social);
5. evidência de efetiva participação do Conselho Estadual de Trabalho, Emprego e Geração de Renda (Ceter) e de Comissões ou Conselhos Municipais de Emprego no processo de elaboração do Planteq-MG;
6. explicitação de mecanismos de acompanhamento do trabalho, ao longo da realização dos planos pedagógicos, de modo a evidenciar preocupação com o andamento do proposto em relação à prática, visando a promover correções ao longo do percurso;
7. existência de procedimentos, explicitados nos planos de trabalho das propostas pedagógicas, visando à obtenção de informações a serem dadas pelos próprios educandos, relativas ao grau de aprendizagem e de compreensão dos objetivos pretendidos pelo PNQ.

É possível notar que, mesmo tendo sido pensado como uma nova política de qualificação profissional, o PNQ ainda apresenta vários pontos em comum em relação ao Planfor. Podemos destacar alguns pontos principais como a descentralização dos recursos do governo federal para o nível local, assim como o público-alvo de tais planos, a saber: jovens em busca do primeiro trabalho; pessoas desempregadas; pessoas

ocupadas mas em risco de desocupação. A prioridade é garantida, em ambos os planos, aos chamados grupos vulneráveis, e se entende por vulnerabilidade a dificuldade de acesso e permanência no mercado de trabalho e outras alternativas de qualificação profissional por razões de pobreza, baixa escolaridade e fatores relacionados a gênero, raça ou cor, ou necessidades especiais.

Apesar de serem dirigidos a um mesmo público-alvo, existem algumas questões divergentes na concepção dos planos. O Planfor tinha como um dos focos principais de planejamento a demanda do mercado de trabalho, onde é dada ênfase à noção de “empregabilidade”, entendida aqui como um conjunto de saberes, competências e credenciais que habilitam o indivíduo para a competição pelos empregos disponíveis. Já o PNQ foi planejado tendo como um dos seus focos principais o público-alvo, dando ênfase à noção de formação plena do cidadão, bem como à noção de qualificação social e profissional. Outro ponto que merece destaque relaciona-se ao papel dos Conselhos Estaduais de Trabalho, Emprego e Geração de Renda e das Comissões ou Conselhos Municipais de Trabalho no âmbito dos dois planos aqui analisados. Enquanto no Planfor tais órgãos tinham o papel de simplesmente aprovar e homologar os planos elaborados no âmbito das Secretarias Estaduais de Trabalho, no PNQ tais entidades passam a ter um papel importante no sentido de garantir uma efetiva participação e controle social na elaboração, condução e avaliação da Política Pública de Qualificação. Além da tarefa de aprovação e homologação dos Planets, tais órgãos têm como tarefa articular e priorizar demandas de Qualificação Social e Profissional levantadas pelo poder público local e pela sociedade civil organizada, assim como supervisionar a execução do plano a ser implementado.

Atividade 1

Identifique as principais dimensões do Plano Nacional de Qualificação (PNQ), criado com o objetivo de reestruturar as diretrizes da Política Pública de Qualificação, e relacione-as com seus respectivos conceitos, na coluna da direita, atribuindo os números entre parênteses.



(1) Política	() Busca-se a prevalência de noções como educação integral; formas solidárias de participação social e gestão pública; empoderamento dos atores sociais tendo como perspectiva sua consolidação como cidadãos plenos; qualificação social e profissional; território como base de articulação do desenvolvimento local; efetividade social; qualidade pedagógica; reconhecimento dos saberes socialmente produzidos pelos trabalhadores.
(2) Ética	() Busca-se compreender a qualificação profissional como direito, como política pública, como espaço de negociação coletiva e como um elemento constitutivo de uma política de desenvolvimento sustentável.
(3) Conceitual	() Busca-se garantir a transparência no uso e gestão dos recursos públicos através da adoção de mecanismos permanentes de monitoramento dos contratos; uniformização dos contratos e convênios; disponibilização de informações atualizadas via internet; aplicação de procedimentos de redução de custos intermediários (passagens, diárias etc.); garantia da autonomia do sistema de avaliação frente à gestão e à realização dos planos; garantia de um sistema de monitoramento, em tempo real e de modo eficiente.
(4) Pedagógica	() Busca-se garantir aumento da carga horária média; uniformização da nomenclatura dos cursos; articulação prioritária com a educação básica; exigência para as instituições que vierem a ser contratadas para a realização dos Planos Territoriais e Projetos Especiais, de formulação e implementação de projetos pedagógicos; garantia de investimentos na formação de gestores e formadores; constituição de laboratórios para discussão de referenciais nos campos metodológico, das Políticas Públicas de Qualificação e da certificação; investimento na sistematização de experiências e conhecimentos; desenvolvimento de sistemas de certificação e orientação profissional.

(5) Institucional	() Busca-se garantir o planejamento como ponto de partida e de chegada na elaboração dos planos e projetos; um sistema integrado de planejamento, monitoramento, avaliação e acompanhamento dos egressos do PNQ em todos os seus níveis de realização; mecanismos de efetiva continuidade; adoção de critérios objetivos de distribuição dos recursos do FAT entre os Planos Territoriais e Projetos Especiais; o estabelecimento de um calendário plurianual, sem reprogramação; instrumentos de análise das prestações de contas.
(6) Operacional	() Busca-se a integração das Políticas Públicas de Emprego, Trabalho e Renda entre si e destas em relação às Políticas Públicas de Educação e Desenvolvimento, entre outras. Busca-se também o fortalecimento do papel do conselho deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat) e das Comissões Estaduais e Municipais de Trabalho, como forma de garantir, de forma efetiva, a participação e o controle social.

Resposta

Na coluna da direita devem ser atribuídos sequencialmente os valores (3), (1), (2), (4), (6) e (5) correspondendo às dimensões política, ética, conceitual, pedagógica, institucional e operacional.

O SURGIMENTO DO NEOLIBERALISMO

O contexto da guerra fria é importante porque é justamente a partir de 1945, que a doutrina neoliberal, hoje hegemônica nas sociedades contemporâneas, vai começar a dar os primeiros passos através de um intelectual austríaco chamado Hayek. Na verdade, não devemos desconsiderar as influências que o cenário internacional exerceu e ainda exerce no Brasil. O neoliberalismo surge exatamente no contexto do pós-guerra como uma reação teórica e política ao Estado intervencionista e ao Welfare State. A principal meta dessa doutrina é a estabilidade monetária, o combate às taxas inflacionárias, e outra peculiaridade desse “movimento ideológico” é o “caráter anticomunista”. Tal caráter tem sua razão de ser no contexto político-ideológico da guerra fria (ANDERSON, 1995).

Segundo o percurso histórico do neoliberalismo, observa-se que nas décadas de 1960 e 1970 esse pensamento consolida sua hegemonia teórica quando passa a ocupar espaço nas universidades norte-americanas. A consolidação da hegemonia teórica por parte dessa doutrina produzirá múltiplos impactos no mundo todo a partir de 1970. Isso porque com a grande crise de 1973, há uma “passagem da teoria para a política” e, a partir daí, a “hegemonia neoliberal” se dará, também, no campo político (FIORI, 1997).

Um dos primeiros efeitos dessa passagem para o terreno político pode ser bem ilustrado precisamente em 1973, que, além de se caracterizar por ser o ano da grande crise do capitalismo, é, também, o ano do golpe militar no Chile. Este país acaba se tornando o pioneiro de uma experiência neoliberal na América Latina. Cabe ressaltar que essa pioneira experiência neoliberal na América Latina nasce marcada por um contexto ditatorial. No final da década de 1970 e início da década de 1980, ocorre uma verdadeira onda conservadora (OLIVEIRA, 1995), com as vitórias, por exemplo, de Thatcher (1979), na Inglaterra, Reagan (1980), nos Estados Unidos da América do Norte, e Kohl (1982), na Alemanha. Esses governos conservadores adaptaram e colocaram em prática as ideias neoliberais até então restritas à academia. As políticas governamentais implementadas estavam baseadas na desregulamentação, na privatização e na abertura comercial. Essa consagrada vitória neoliberal em vários países logo alcançará o seu ápice no final da década de 1980, com a crise das sociedades socialistas do Leste Europeu, crise esta deflagrada, também, pela queda do muro de Berlim, em 1989.

Em 11 de setembro de 1973, ocorreu no Chile o chamado “golpe de Estado”, que consistiu na derrubada do regime democrático constitucional do Chile, e de seu presidente Salvador Allende, tendo sido articulado conjuntamente por oficiais sediciosos da Marinha e do Exército chilenos, com apoio militar e financeiro do governo dos Estados Unidos da América (EUA) e da Agência Central de Inteligência (Central Intelligence Agency – CIA), bem como de organizações terroristas chilenas, como a Patria y Libertad, de tendências “nacionalistas-neofascistas”, tendo sido encabeçado pelo general Augusto Pinochet, que se proclamou presidente do Chile.

Dentre os países latino-americanos, o Brasil foi o último a adotar o “receituário neoliberal”, no início da década de 1990. De fato, o Brasil, devido a sua significativa dívida externa, capitulou e se sujeitou às políticas de liberalização financeira e comercial e de desregulamentação cambial, sendo o principal objetivo a atração de recursos externos. Dessa forma, a sua inserção no novo quadro financeiro se dá de forma subordinada. Aqui cabe uma observação relevante: o período do pós-guerra no Brasil configura-se numa conjuntura muito marcada pelas influências da doutrina da política externa norte-americana no sentido de combate ao comunismo. Esse caráter de forte acento político-ideológico possui, por outro lado, o aspecto econômico, social e cultural resultante dessa aproximação, o alinhamento automático, do Brasil com os EUA.

A formação histórico-social brasileira, considerando particularmente o período republicano, é extremamente singular, e, nesse sentido, podemos afirmar que o desenvolvimento e a exclusão caminham lado a lado no Brasil. Para compreendermos melhor a relação existente entre desenvolvimento e exclusão nas décadas de 1980 e 1990 no Brasil, cumpre salientar que, historicamente, na sociedade brasileira, com exceção de breves e esporádicos momentos, as políticas de desenvolvimento adotadas implicaram uma enorme dependência do capital estrangeiro. Isso fundamentalmente a partir de 1945, período da “redemocratização” do país e marcado pelo contexto da guerra fria. Com exceção do período do governo de Getúlio Vargas, 1950-1954, cuja peculiaridade foi a tentativa de fortalecer o desenvolvimento nacional com a criação de empresas como a Petrobras, a Siderúrgica Nacional, por exemplo, de certa forma observamos que a partir de 1955 até o golpe militar de 1964 no Brasil, ressaltando o breve governo de João Goulart (anos 1962-1964), houve uma vinculação muito intensa ao capital estrangeiro, e o desenvolvimentismo configurou-se como dependente de um modelo internacional.

A partir de 1984, fim da ditadura militar no Brasil, até os dias atuais, os sucessivos governos civis, de José Sarney (1985) a Fernando Henrique Cardoso (1994-1998), têm, embora com algumas diferenças, a marca emblemática da política neoliberal. Na verdade, a implementação do receituário neoliberal no país intensifica-se no começo da década de 1990, no governo de Fernando Collor, e se consagra hegemonicamente, precisamente, a partir do primeiro governo de Fernando Henrique

Cardoso, em 1994. Em outras palavras, tais governos vêm adotando no Brasil a “terapia liberal conservadora”, que consiste nas seguintes medidas, entre outras: privatizar, desregular, abrir a economia, cortar o gasto público etc. (FIORI, 1997).

O termo “neoliberalismo” é usado em épocas diferentes, mas com significados semelhantes, porém distintos: na primeira metade do século XX, significou a doutrina proposta por economistas franceses, alemães e norte-americanos voltada para a adaptação dos princípios do liberalismo clássico às exigências de um Estado regulador e assistencialista. A partir da década de 1970, passou a significar a doutrina econômica que defende a ‘absoluta liberdade de mercado’ e uma restrição à intervenção estatal sobre a economia, só devendo ocorrer em setores imprescindíveis e ainda assim num grau mínimo.

O termo receituário neoliberal foi usado pelo economista John Williamson, no consenso de Washington (em 1989), para indicar um ajustamento macroeconômico aos países em desenvolvimento, entre os quais estavam os da América Latina. Centrava-se na doutrina da desregulamentação dos mercados, com uma consequente abertura comercial e financeira. Preconizava, ainda, a redução do tamanho e papel do Estado. Essas recomendações eram defendidas por instituições financeiras baseadas em Washington, como o Fundo Monetário Internacional, o Banco Mundial e o Departamento do Tesouro dos Estados Unidos da América.

SERVIÇO PÚBLICO E POLÍTICAS NEOLIBERAIS

Este item, serviço público e políticas neoliberais, tem como base o “Manual dos direitos sociais da população: as reformas constitucionais e o impacto nas políticas sociais”, conforme Araújo (1998).

Num país desigual e desintegrado socialmente como o Brasil, não é tarefa fácil o estabelecimento de uma luta unitária em defesa das políticas sociais. Aqui não se consolidou um estado do bem-estar social que atendesse, com um mínimo de qualidade, as demandas em termos de serviços públicos dos segmentos mais pobres e das classes médias. Muitos dos direitos foram implantados através de um viés corporativista, visando atender às demandas dos segmentos mais organizados dos trabalhadores e com maior capacidade de pressão política, e, portanto, não se tornaram universais.

Quando não conseguiram que o Estado atendesse às suas demandas, como no caso da saúde, previdência e educação, por exemplo, diversos segmentos dos trabalhadores passaram a pleitear, de forma prioritária, a concessão de incentivos fiscais (como redução de impostos) para que pudessem comprar serviços privados. E nessa perspectiva, a crítica aos

impostos é menor porque não existe uma contrapartida em termos de serviços públicos, mas porque o Estado retira recursos que seriam necessários para a ampliação da compra de serviços privados. Assim, grande parte dos serviços públicos passaram a ter como clientela somente as camadas mais pobres da população, que se encontram desorganizadas e possuem uma pequena capacidade de pressão política.

Consolidou-se, portanto, uma cultura no Brasil de que os serviços públicos são para gente pobre. E isso tem consequências políticas muito graves, pois favorece a estratégia neoliberal que busca empurrar uma parte expressiva da população para os serviços privados, tornando os serviços públicos cada vez mais seletivos e precários e voltados somente para as parcelas mais miseráveis da população. Podemos dizer mesmo que a linha de corte estabelecida no Brasil (serviços públicos para os pobres e serviços privados subsidiados para as classes médias) é inteiramente compatível com o neoliberalismo, que trabalha pela radicalização dessa política.

O mais grave é que essa cultura privatista encontra-se bastante arraigada nas bases sociais da esquerda, formada pelos trabalhadores do setor formal da economia dos segmentos público e privado. É lamentável reconhecer que alguns sindicatos fortalecem essa política: defendem teoricamente as políticas públicas, mas se articulam muito pouco em sua defesa. O empenho político, no entanto, é muito grande quando se trata de ampliar os benefícios sociais para os seus filiados nas negociações coletivas (saúde, previdência, alimentação, creche, educação, transporte etc.). Mesmo entre os servidores públicos, é muito forte a reivindicação por serviços privados. Se os servidores públicos detonam os serviços públicos, quem mais irá defendê-los? Finalmente, cabe dizer que inúmeras lideranças de esquerda que defendem no discurso os serviços públicos praticamente não os conhecem do ponto de vista prático, pois são em tudo usuários dos serviços privados.

Esse afastamento dos serviços públicos por parte dos segmentos da população mais organizados e com maior capacidade de pressão política é um fator desagregador da sociedade brasileira, que dificulta imensamente a consolidação de um projeto nacional para o Brasil. Os segmentos populares sentem-se abandonados e esquecidos nos seus dilemas diários no sistema público de saúde, nos transportes coletivos, na educação e na previdência social. Sem alternativas à esquerda, as cama-

das mais pobres da população são ainda hoje facilmente atraídas pelos políticos fisiológicos, populistas e de direita, que, de forma demagógica, se apresentam como os reais representantes dos mais carentes.

É uma grande contradição para a esquerda partidária se apresentar como a vanguarda dos segmentos mais explorados da população, mas cuja base social concentra-se cada vez mais na classe média baixa e nos servidores públicos. Ao contrário do que muitos afirmam nos debates políticos e ideológicos, é nas administrações públicas em muitos municípios e em alguns estados que a esquerda tem a face mais popular. Muitas políticas implementadas – saúde, educação, transporte, renda mínima, políticas de emprego e renda, abastecimento, cultura, saneamento, moradia, crédito popular – transcendem em muito os segmentos mais organizados da sociedade e favorecem amplas camadas mais pobres da população. Portanto, a consolidação dos serviços públicos de boa qualidade é um dos elementos-chave de um projeto nacional e de um programa de esquerda para o Brasil. Esse é um ponto programático que pode saldar uma sólida aliança entre as camadas mais pobres e as classes médias. Trata-se, evidentemente, de uma estratégia de difícil implementação, pois existem elementos políticos e ideológicos de difícil superação, mas é a única possibilidade de se acumular força de forma consistente para mudar a história do neoliberalismo no Brasil.

Segundo Araújo (1998), para o Brasil ter sucesso, temos de atuar em duas frentes. Em primeiro lugar, trata-se de implementar políticas econômicas e sociais que deem alguma perspectiva de vida para os desempregados, para as crianças de rua, para os idosos carentes, para as populações rurais e das periferias das cidades, para os portadores de deficiência e outros segmentos marginalizados. Tais segmentos constituem-se como os principais usuários dos serviços públicos. Devemos estimular sua organização para pressionar pela melhoria de tais serviços. Por exemplo, se os aposentados e pensionistas, que estão entre os principais segmentos prejudicados com o caos na saúde pública, entrarem de forma organizada na luta pela melhoria do SUS – Sistema Único de Saúde –, poderemos obter vitórias muito mais rápidas. E isso não é fantasia política. Se no campo os sem-terra conseguiram se organizar, por que não se consegue organizar os sem-CIDADANIA no meio urbano?

CIDADANIA

O conceito de cidadania geralmente está conectado à noção de direitos, especialmente os direitos políticos, que permitem ao indivíduo intervir na direção dos negócios públicos do Estado, participando de modo direto ou indireto na formação do governo e na sua administração, seja ao votar (direto), seja ao concorrer a cargo público (indireto). Portanto, dentro de uma democracia, a própria definição de “direito” pressupõe a contrapartida de deveres, uma vez que em uma coletividade os direitos de um indivíduo são garantidos a partir do cumprimento dos deveres dos demais componentes da sociedade.

Em segundo lugar, precisamos atrair o apoio político da classe média para a batalha pela melhoria dos serviços públicos, como afirma Mangabeira Unger, citado por Araújo (1998):

E é preciso assegurar educação, saúde e transporte públicos aceitáveis a ela. Ela tem que se tornar algo beneficiária e, porque beneficiária, reformadora da prestação social do Estado... Todo o povo brasileiro lucrará quando houver ensino e saúde públicos para a classe média. Só quando a classe média estiver dentro da rede pública é que ela desempenhará melhor sua função. A classe média exigirá serviços de qualidade. Imporá seus padrões aos estabelecimentos que frequenta. Torna-se-á defensora do nível pesado de tributação que o financiamento público de tais serviços exige. Apoiará um Estado enriquecido e atuante, capaz de se aliar à maioria assalariada do País.

Um exemplo das possibilidades da luta pela melhoria dos serviços públicos com o apoio da classe média é em relação à educação. Em função do arrocho salarial, muitas famílias têm retornado os seus filhos para as escolas públicas, e a repercussão política pela guerra por vagas tem sido enorme. Nesse caso, o retorno é baseado na seguinte lógica: na educação, as famílias de classe média veem a possibilidade de cumprir uma função complementar na educação dos filhos, e parte do que se gastava na escola privada é utilizada para ensino especializado (línguas, informática etc.). Na questão da saúde, a situação é mais complexa porque a família pouco pode fazer e, mesmo com o arrocho salarial, a tendência é o crescimento do setor privado, a não ser que os serviços públicos nessa área tornem-se confiáveis e de boa qualidade. Portanto, “é uma ilusão acreditar que o empobrecimento da classe média e sua crescente incapacidade de pagar a escola particular e o plano de saúde resolverão o problema por si. Apenas cortarão essa classe ao meio, obrigando a parte mais pobre dela a aceitar o inaceitável” (UNGER apud ARAÚJO, 1998). O fortalecimento dos serviços públicos passa pela sua preservação no texto constitucional, pela sua melhor administração, pela ampliação das verbas e pela implementação de um efetivo controle social. Só assim poderemos atrair de volta a classe média para os serviços públicos, o que será fundamental para consolidar um projeto nacional com ampla base social.

O neoliberalismo encontra-se numa fase avançada de implantação no Brasil. Nosso país, com os presidentes Fernando Collor e Fernando Henrique, aplicou muitas das recomendações do chamado Consenso de Washington:

- adotou uma ampla abertura comercial, que teve efeitos desastrosos, sobretudo em função da sobrevalorização do real e da alta taxa de juros;
- desregulamentou os fluxos financeiros, tornando-se presa fácil dos capitais especulativos;
- privatizou uma grande parte do patrimônio público;
- realizou uma ampla reforma administrativa, acabando com a estabilidade dos servidores e abrindo ainda mais os serviços públicos para a iniciativa privada;
- iniciou a retirada dos direitos trabalhistas e previdenciários.

Mas mesmo com essas medidas, o Brasil é ainda o grande país das Américas onde o neoliberalismo encontra-se no estágio mais atrasado de implantação. Para as elites, muitas das reformas constitucionais são propositalmente incompletas, para ganhar algum tempo, para mais adiante implementá-las por inteiro. São consideradas “mais ou menos” as reformas da Previdência Social, da legislação trabalhista e administrativa, que seriam fundamentais para a superação da crise fiscal do Estado brasileiro.

Segundo Celso Pinto, colunista do jornal *Folha de S. Paulo*, citado por Araújo (1998), “existe uma sensação, no mercado financeiro, de que o governo Fernando Henrique fez o caminho clássico das reformas liberais pela metade e que talvez esteja perdendo seu ímpeto reformista”. Para esse colunista, Fernando Henrique, visando reverter as expectativas, “quer fazer direito a lição de casa desta vez. Vai começar a trabalhar, já neste ano, num conjunto de propostas de reformas que poderiam dar novo alento ao Plano Real e à sua candidatura presidencial em 1998”. Mas qual é, afinal, o conteúdo da segunda geração das reformas liberais? Não temos dúvidas de que a proposta central das elites para o próximo período será uma profunda reforma da Previdência Social na direção da capitalização (previdência privada). Trata-se de uma estratégia visando enfraquecer o sistema previdenciário como um instrumento de distribuição de renda e sua consolidação como instrumento lucrativo do

poderoso *lobby* do capital financeiro. As previdências do regime geral (INSS) e dos servidores públicos movimentam aproximadamente R\$ 100 bilhões por ano. Isso atrai a cobiça do capital financeiro, que extrai cada vez mais seus lucros da área securitária (previdência, seguro individual, seguro de saúde). Já estamos assistindo a uma grande movimentação das seguradoras e bancos internacionais em direção ao Brasil, todos de olho na privatização da Previdência Social.

Segundo Araújo (1998), o modelo de previdência a ser implantado é uma adaptação do modelo chileno. Em vez de privatizar tudo como no Chile, seria privatizada a previdência nas faixas salariais acima de três ou cinco salários mínimos. O ex-ministro Antônio Kandir, num momento de grande sinceridade, deu três motivos para a escolha dessa estratégia:

1. É preciso evitar uma polarização ideológica: “Qualquer movimento radical de reforma do sistema previdenciário tende a tornar ideológica a discussão, favorecendo a polarização das políticas representadas no Congresso Nacional. Vale dizer que haveria forte realização à privatização total da Previdência Social por parte dos parlamentares mais identificados com a tese da intervenção estatal na garantia dos direitos sociais da população.”
2. Pequenos poupadores não interessam às seguradoras: “Haveria, igualmente, uma reação negativa dos potenciais interessados na administração das entidades de previdência, no que tange a absorção de um número elevado de pequenas contas.”
3. Pobres não têm cultura para participarem de previdência privada: “A boa saúde financeira de um sistema previdenciário privado depende do poder de acompanhamento e fiscalização exercido pelos segurados. Esse poder, por sua vez, pressupõe uma capacidade cognitiva mínima, o que certamente guarda relação com um nível mínimo de renda.”

Vem ganhando muita força também junto às elites e aos seus aliados (Força Sindical, por exemplo) o modelo de previdência adotado na Argentina. Lá, quem entrar agora para o mercado de trabalho passa a ser um sócio da previdência privada, e quem se encontra no mercado de trabalho poderá “optar” entre a previdência pública ou privada. Não é preciso dizer que as camadas com maior poder aquisitivo aderiram à

previdência privada: já quem ganha menos, cuja aposentadoria terá que ser subsidiada no futuro, continuou com a previdência pública. O que empolga as elites nessa proposta é o seu forte apelo político junto às classes médias e aos trabalhadores do setor formal da economia, que poderão “democraticamente” escolher o seu sistema de aposentadoria.

As consequências econômicas, sociais e éticas da privatização da previdência são dramáticas. Segundo algumas estimativas, a privatização nos moldes chilenos deixaria um passivo a ser descoberto pelo Estado nos próximos 30 a 40 anos de aproximadamente R\$ 2 trilhões, e mesmo a redução do teto da previdência pública para três ou cinco salários mínimos tem custos elevadíssimos. Se depender das elites, grande parte desse passivo será repassado aos trabalhadores dos setores público e privado. No plano social, em vez de o país preparar-se para acolher uma população cada vez maior de idosos, a privatização significa o Estado e a sociedade lavarem as mãos e empurrarem milhões de cidadãos para a marginalidade. Do ponto de vista ético, as consequências são cruéis: a previdência deixa de ser um pacto pela vida e passa a ser um pacto de morte, cujo sucesso depende da morte de toda uma geração de aposentados e pensionistas e de trabalhadores com muitos anos de serviço, que foram o passivo indesejado na transição da previdência pública para a previdência privada.

Uma segunda reforma fundamental que mobiliza as elites é a trabalhista, para reduzir o que chamam de “custo Brasil”. Não satisfeitas com o fato de os trabalhadores brasileiros estarem entre os mais explorados dentre as grandes nações do planeta, as elites querem derrocar toda a legislação trabalhista. Malandramente, o governo não quer assumir o ônus de colocar fim aos direitos trabalhistas; quer que essa tarefa seja assumida pelos sindicatos. Para isso está estreitamente articulado com os membros da Força Sindical, que se dispõem a fazer o serviço sujo. Como existe no Brasil um sindicalismo combativo, organizado na Central Única dos Trabalhadores (CUT), os governistas querem remover alguns entraves na legislação sindical para implementarem um sindicalismo patronal e por empresa. Assim, esperam destruir essa central sindical ou pelo menos conseguir a sua completa rendição perante a precarização do trabalho. O neoliberalismo não tem contradições com o sindicalismo fascista e conectado ao Estado, pois onde lhe é conveniente defende a

sua manutenção, a exemplo do México e da Argentina (aqui os liberais se opõem à estrutura sindical, porque a CUT se apossou de boa parte dela). Portanto, não podemos confiar nesse governo quando prega uma liberdade sindical e a contratação coletiva do trabalho. Em países europeus, a contratação coletiva do trabalho ajudou no processo de conquistas sociais e na consolidação de uma sociedade mais igualitária. Aqui, a contratação coletiva do trabalho está sendo utilizada à maneira liberal, como forma de forçar um consenso (uma rendição, na verdade) dos trabalhadores diante das empresas.

Uma terceira reforma que está na mira das elites é a da administração do Estado. Trata-se, fundamentalmente, de transferir grande parte dos serviços públicos para a iniciativa privada. Está aí o Plano de Assistência à Saúde (PAS), de Paulo Maluf e do Partido Progressista Brasileiro (PPB), que transferiu os serviços de saúde para as cooperativas médicas. Já foi aprovada uma lei criando as organizações sociais, que lança as bases jurídico-legais para que sejam transferidos a pessoas jurídicas de direito privado grande parte dos serviços prestados pelo Estado, nas áreas de educação, saúde, cultura, esportes etc. Essas organizações “públicas não estatais”, caso implementadas amplamente, se transformarão em currais eleitorais dos políticos conservadores, que poderão indicar sem concursos os funcionários, além de enquadrá-los como celetistas, comprar sem licitação, dentre outras coisas, prática bastante conhecida em passado recente. Um segundo aspecto não menos importante para a reforma administrativa é a modificação radical na previdência dos servidores públicos. Atualmente os institutos de previdência existentes só pagam as despesas como pensões; as aposentadorias em geral são pagas diretamente pelos tesouros nas três esferas de governo. O que os governistas querem é a transferência também das aposentadorias para o instituto de previdência, só que repassando grande parte do passivo, resultante da transição de sistemas, para os servidores públicos.

Uma quarta reforma no plano das elites é da legislação tributária. O que pretendem é recentralizar os tributos da União em prejuízo dos municípios e estados e, principalmente, a reforma tributária das contribuições sociais, que financiam a previdência, a saúde, a assistência social, o seguro-desemprego e outros programas sociais, com a supressão de contribuições e a desvinculação das políticas sociais, ou seja, o que

se propõe é acabar com a contribuição previdenciária sobre a folha de salários, o repasse do seguro de acidentes de trabalho para as empresas privadas, o fim do PIS-Pasep e o enfraquecimento do Fundo de Amparo ao Trabalhador, dentre outras medidas.

Finalmente, vem a reforma política, que para as elites não passa de um arranjo casuístico para estabilizar a dominação de direita no Brasil. Prevendo um bom crescimento da esquerda e a permanência de dissidentes na base dos partidos de sustentação, os governistas temem que se inviabilize, no próximo período, a segunda geração de reformas liberais que apontamos anteriormente. A saída é apontada pelo presidente do Partido da Frente Liberal (PFL), Jorge Bornhausen: “Acho que a solução é votar a fidelidade partidária. Sou favorável a votar a fidelidade partidária logo depois da eleição, a partir de novembro. Caso contrário, há o risco de uma crise institucional. Não conseguiremos votar nenhuma reforma sem fidelidade partidária” (*Folha de S. Paulo*, 23 jun. 1998). Outros pontos defendidos pelo governo são o voto distrital e cláusulas de barreira para os partidos políticos.

Diante dessa situação, não resta alternativa às esquerdas partidárias senão oporem a mais profunda resistência. Se as elites conseguirem, em outubro de 1998, uma vitória esmagadora, estarão dadas as condições para a consolidação plena do neoliberalismo no Brasil. Teremos então um Estado mínimo que cuidará basicamente da coleta dos impostos, da diplomacia de algumas agências de fomento e de regulamentação da justiça e da segurança pública. A questão social é a última trincheira da esquerda e dos segmentos progressistas da sociedade. Ainda hoje, mesmo com o desgaste político sofrido em todo o mundo, a questão social se confunde com os valores da esquerda. Trata-se do elo mais fraco do capitalismo e da sua versão dominante, o neoliberalismo. E isso já está comprovado em todo o mundo: é nas questões relativas ao emprego, ao contrato de trabalho e aos direitos sociais que o neoliberalismo vem demonstrando o seu significado mais repugnante e onde vem encontrando as maiores reações populares. São essas questões que têm motivado as lutas sindicais e populares em todo o mundo, bem como são elas também que vêm desequilibrando as disputas eleitorais, em favor da esquerda e da centro-esquerda, em diversos países. Portanto, podemos afirmar que a questão social é um dos maiores ganchos para a reversão da onda neoliberal que tomou conta do planeta nos últimos anos.

Atividade 2

Como se caracterizam as políticas públicas sociais brasileiras? E quando o neoliberalismo foi implantado realmente no Brasil?



Resposta Comentada

As políticas públicas sociais brasileiras caracterizam-se principalmente pela distinção entre políticas econômicas e sociais que propiciem alguma perspectiva de vida para os desempregados, para as crianças de rua, para os idosos carentes, para as populações rurais e das periferias das cidades, para os portadores de deficiência e outros segmentos marginalizados. Os aposentados e pensionistas, por exemplo, são os principais segmentos prejudicados com o caos na saúde pública. Depois, pela necessidade de apoio político da classe média em busca da melhoria dos serviços públicos. É preciso assegurar alimentação, educação, saúde e transporte públicos digno para a sociedade, bem como erradicar a fome, o racismo e a desigualdade econômica e social.

O neoliberalismo se iniciou com a guerra fria na década de 1940, mas veio consolidar sua hegemonia teórica e política no Brasil no início de 1990, nos governos de Fernando Collor e Fernando Henrique, que, por estarem alinhados com o Consenso de Washington, adotaram uma ampla abertura comercial, que teve efeitos desastrosos, sobretudo em função da sobrevalorização do real e da alta taxa de juros; desregulamentaram os fluxos financeiros, tornando-se presa fácil dos capitais especulativos; privatizaram uma grande parte do patrimônio público; realizaram uma ampla reforma administrativa, acabando com a estabilidade dos servidores e abrindo ainda mais os serviços públicos para a iniciativa privada; e iniciaram a retirada dos direitos trabalhistas e previdenciários.

NEOLIBERALISMO E POLÍTICAS GOVERNAMENTAIS NO BRASIL

Salientamos que o desenvolvimento social não está limitado aos aspectos sociais do crescimento econômico. Na verdade, o desenvolvimento social é uma abordagem que procura conciliar objetivos econômicos e sociais, tendo como prioridade fundamental o bem-estar de toda a sociedade. Nesse sentido, o desenvolvimento é concebido como um processo integrado em que seus diferentes componentes estão interligados e se interpenetram. O tratamento particularizado de um determinado aspecto em detrimento dos demais resulta num desenvolvimento desigual e “desequilibrado”, em que somente uma parte da população é beneficiada (SERRA, 1997).

Em tese, podemos dizer que as políticas governamentais, portanto, políticas públicas, têm como prioridade o bem-estar de toda a sociedade, vale dizer, da população mais carente. Entretanto, não é isso o que vem ocorrendo na sociedade brasileira ao longo de sua história republicana. Em linhas gerais, observamos que as políticas de desenvolvimento implementadas no Brasil desde a ditadura militar até a conjuntura atual não priorizaram e ainda não priorizam os gravíssimos problemas sociais do país e, pelo contrário, aumentaram e vêm aumentando ainda mais a exclusão, a marginalização social, o desemprego, a miséria, a fome e outros aspectos dramáticos que estão presentes no cotidiano das camadas populares.

Durante o regime militar as políticas de desenvolvimento regional no Brasil, e especialmente na Amazônia oriental, fundamentaram-se num paradigma de desenvolvimento denominado “de cima para baixo”, o qual sublinha que o crescimento econômico se inicia, programada ou espontaneamente, a partir de alguns setores dinâmicos geograficamente aglomerados (polos de desenvolvimento) e se dissemina, posteriormente, para o restante do país (SERRA, 1997).

Existem algumas razões para essa ampla aceitação do conceito de polos de desenvolvimento no Brasil, e a principal delas está centrada na concepção de que era plenamente possível se alcançar crescimento econômico, equilíbrio inter-regional e a integração das regiões subdesenvolvidas através de uma estratégia de desenvolvimento descentralizado. Essa concepção básica, cujo apelo era significativo, se adequava perfeitamente aos objetivos econômicos e geopolíticos (integração nacional e ocupação da Amazônia) do regime militar (SERRA, 1997).

O resultado desse modelo implementado ao longo das décadas de 1970 e 1980 pelos governos militares, no que concerne às políticas de desenvolvimento para a Amazônia, por exemplo, foi, em linhas gerais, um aumento considerável dos problemas sociais. Nesse sentido, em consequência dos intensos fluxos migratórios, várias cidades daquela região apresentam problemas nas áreas de educação e saúde e uma inadequada infraestrutura urbana, ou seja, os sistemas de tratamento de água, esgoto e coleta de lixo atendem apenas a uma parcela da população (SERRA, 1997).

A formação social brasileira ainda não tem um estado de bem-estar social. Esta consideração parece-nos oportuna para que possamos compreender com mais clareza a crise do Estado no país e as mazelas sociais produzidas ao longo da história republicana. O que temos no Brasil é uma combinação permanente e alternada de paternalismo e repressão (FIORI, 1997). A própria questão do paternalismo que se faz presente no cenário político da sociedade brasileira traz consigo a articulação entre o autoritarismo e a ideologia do favor. Assim, tanto o autoritarismo quanto a ideologia do favor configuram-se enquanto marcas emblemáticas da história política do país. Considerando o período republicano, por exemplo, que é atropelado por conjunturas como o Estado Novo (1937-1945) e a ditadura militar (1964-1984), em que a repressão é institucionalizada. Daí salientarmos que o Estado no Brasil até o fim da ditadura militar, de certa forma, tem sido a articulação entre paternalismo – este compreendido enquanto autoritarismo e ideologia do favor – e repressão.

A partir do final da década de 1980 e particularmente início da de 1990, há um debate intenso a respeito do novo papel do Estado nas sociedades contemporâneas e, mais especificamente, do papel do Estado no Brasil. É precisamente na década de 1990 que o neoliberalismo consolidará a sua hegemonia teórica e política. O pensamento político dominante, então, passará a defender mais intensamente o papel do Estado mínimo. No cenário dos anos de 1990, esta defesa pelo Estado mínimo vem inserida no contexto do processo de globalização. Tal processo, ao contrário do que a ideologia dominante veicula, não se constitui como novidade, mas apresenta uma peculiaridade: a política neoliberal. Embora conceitualmente possamos dizer que neoliberalismo e globalização não são similares, ao contrário, apresentam distinções na prática e na forma como vem sendo conduzido o processo de globalização. Parece-nos que

ambos são apresentados como se fossem idênticos, um como consequência do outro, e mais, o caminho “inexorável” para determinado país fazer parte da “aldeia global” é adotar o receituário neoliberal. Desse ponto de vista, não há saída, e, assim, a política neoliberal se converte no caminho por excelência para entrar nessa “aldeia global”. Há alguns graves problemas nessa visão dominante e por essa via, a política neoliberal acaba se tornando uma “utopia quase religiosa” (FIORI, 1997) e sem dúvida, observamos a existência do “fundamentalismo econômico” (SANTOS, 1998).

As nações islâmicas – particularmente aquelas que se assumem como fundamentalistas – mais refratárias à globalização norte-americana estão sendo globalizadas à força. Para elas, o fundamentalismo econômico, que tem no capital seu deus supremo e pauta-se por uma desconsideração total por fatores de cunho social-humanitário, é absolutamente inaceitável, uma vez que um dos primeiros preceitos do Islã é: Existe um único Deus, que é precisamente o Deus de Moisés, Abraão, Isaque e Jacó, ou seja, o mesmo Deus dos cristãos. No fundamentalismo econômico pouco se considera a religiosidade, exceto se corroboradora ou homologadora dos preceitos econômicos e do apego às posses materiais como meta suprema; no fundamentalismo islâmico leva-se a religiosidade mais a sério. Para o muçulmano, ao homem é dado gerenciar, tão sabiamente quanto possível, os dons e dádivas advindas da divindade. Naturalmente, o fundamentalismo islâmico, por romper com os marcos da globalização moderna, ou seja, por pregar e praticar propósitos diferentes daqueles do fundamentalismo econômico, tornou-se desinteressante ao capitalismo, e assim vem sendo combatido com violência no Afeganistão, no Iraque, na Chechênia e onde mais se manifeste (CHAVES, 2005).

Estudando a trajetória da política neoliberal, tanto nos países centrais como nos periféricos, dos anos 1980 até os dias atuais, sem dúvida, há que se constatar um relativo sucesso (FIORI, 1997) dessa política. Aí encontra-se a tensão central da política neoliberal: para ter êxito no combate à inflação, aumentar os lucros, rebaixar os salários, diminuir os déficits públicos, dismantelar os sindicatos (OLIVEIRA, 1995) etc.,

só produzindo mais desemprego e exclusão. A lógica neoliberal no que concerne aos problemas sociais é perversa e coerente, ou seja, perversa porque produz cada vez mais a exclusão e aumenta o desemprego, e coerente em face do seu próprio pensamento, isso desde 1945, que, sem dúvida, sofisticou-se muito dos anos 1960 para a conjuntura atual (FIORI, 1997).

Atividade 3

Como se caracterizam as políticas públicas e os investimentos governamentais com o objetivo da redução das desigualdades regionais no Brasil?



Resposta Comentada

Não há no Brasil um estudo conclusivo sobre o volume de recursos investidos ao longo das últimas décadas para a redução das desigualdades regionais, nem tampouco sobre o alcance e acerto das políticas públicas correspondentes. Alguns estudos enfocam a questão nordestina, pela frustração do projeto original da Sudene e pela incapacidade das políticas implementadas reverterem de forma radical o quadro de pobreza regional. Mais recentemente, diante do esvaziamento político e institucional da Sudene e Sudam, dos custos de manutenção da Zona Franca de Manaus, da persistência de graves problemas sociais no Nordeste, das alegações de corrupção e mau uso de recursos públicos, da irracionalidade de múltiplos instrumentos às vezes contraditórios, da "guerra fiscal" entre os estados, da recente experiência da política regional da União Europeia, várias tentativas de avaliar e repensar a "política regional" brasileira vêm sendo feitas, além da proposta elaborada pelo governo federal dos "Eixos Nacionais de Integração e Desenvolvimento". A pobreza no Brasil tornou-se uma questão de natureza nacional, especialmente com o acelerado processo migratório e de urbanização. Assim, entende-se que não há solução para o problema da pobreza regional no marco regional. O problema da pobreza é de natureza nacional e exige mudanças

estruturais nacionais (reorientação do gasto público, educação, saúde, habitação, saneamento, políticas de renda e tributária etc.). A análise dos resultados das políticas regionais exige pelo menos a avaliação de quatro grandes blocos de políticas ou ações que atuaram de forma simultânea: a construção de Brasília e seu papel como nóculo do sistema de transportes rodoviários; os incentivos fiscais para as regiões Norte, Nordeste e Centro-Oeste; a construção da infraestrutura; os investimentos produtivos através das empresas estatais. As políticas públicas de desenvolvimento social não estão limitadas aos aspectos sociais do crescimento econômico. Na verdade, o desenvolvimento social é uma abordagem que procura conciliar objetivos econômicos e sociais, tendo como prioridade fundamental o bem-estar de toda a sociedade.

CONCLUSÃO

As políticas públicas, assim como o neoliberalismo no Brasil, são elementos que merecem atenção especial por parte dos governos federal, estadual e municipal, para que se consolidem e priorizem as classes menos favorecidas da sociedade. É possível afirmar que o PNQ, da maneira como está organizado e é implementado nesse período de transição, tomando por base a experiência do Planteq, 2003, realiza seus objetivos e ideais pretendidos de forma muito precária e insuficiente. Podem-se citar, entre os principais pontos, fatores como a centralidade do controle do processo por parte da Secretaria Estadual à qual é alocada a responsabilidade de representação do governo estadual. Tal fato compromete um dos pressupostos principais do PNQ, no que diz respeito à participação ativa dos Conselhos Estaduais e Comissões Municipais de Trabalho, como espaços públicos privilegiados para a formulação de diagnósticos e articulação das demandas a partir das quais o Planteq seria formulado.

O papel político de coordenação dos Conselhos Estaduais e Comissões Municipais de Trabalho torna-se enfraquecido também, na medida em que o atual formato de regulamentação do PNQ permite que municípios com mais de um milhão de habitantes e consórcios de municípios apresentem projetos diretamente ao MTE. Com isso, estabelece-se uma contradição na lógica de efetivação do PNQ, na medida em que os Conselhos ou Comissões não se configuram como instância última de tomada de decisões e de definição de prioridades. Outro ponto que

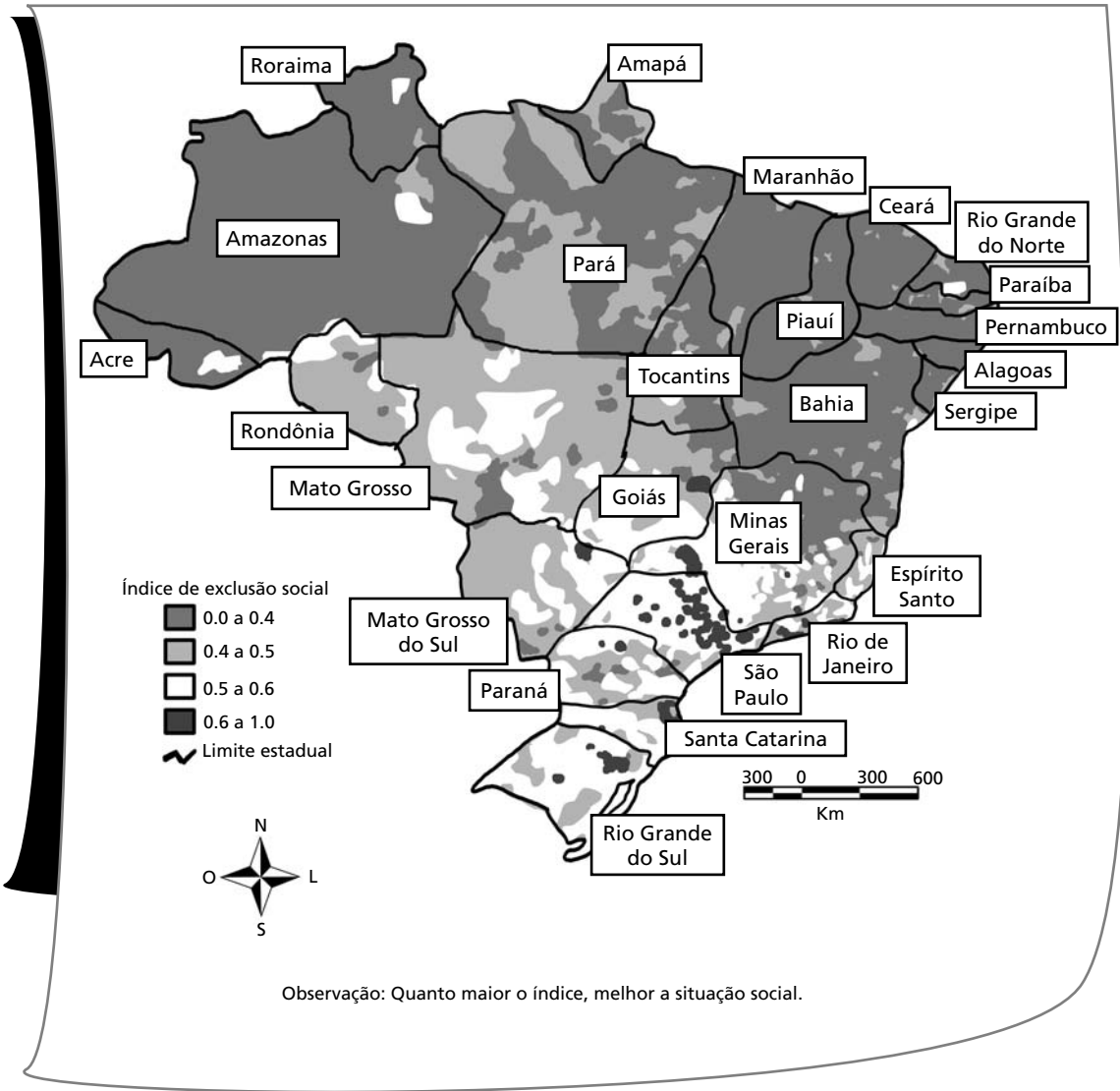
merece destaque relaciona-se à concepção de qualificação profissional. Enquanto o PNQ trabalha, em sua elaboração, com uma concepção do trabalho como elemento da educação para a cidadania, incluindo educação profissional e conteúdos de formação de espírito crítico e cívico, contribuindo para a autonomia dos cidadãos plenos, na prática os cursos abordaram, de forma precária, o aspecto da formação profissional e social dos educandos.

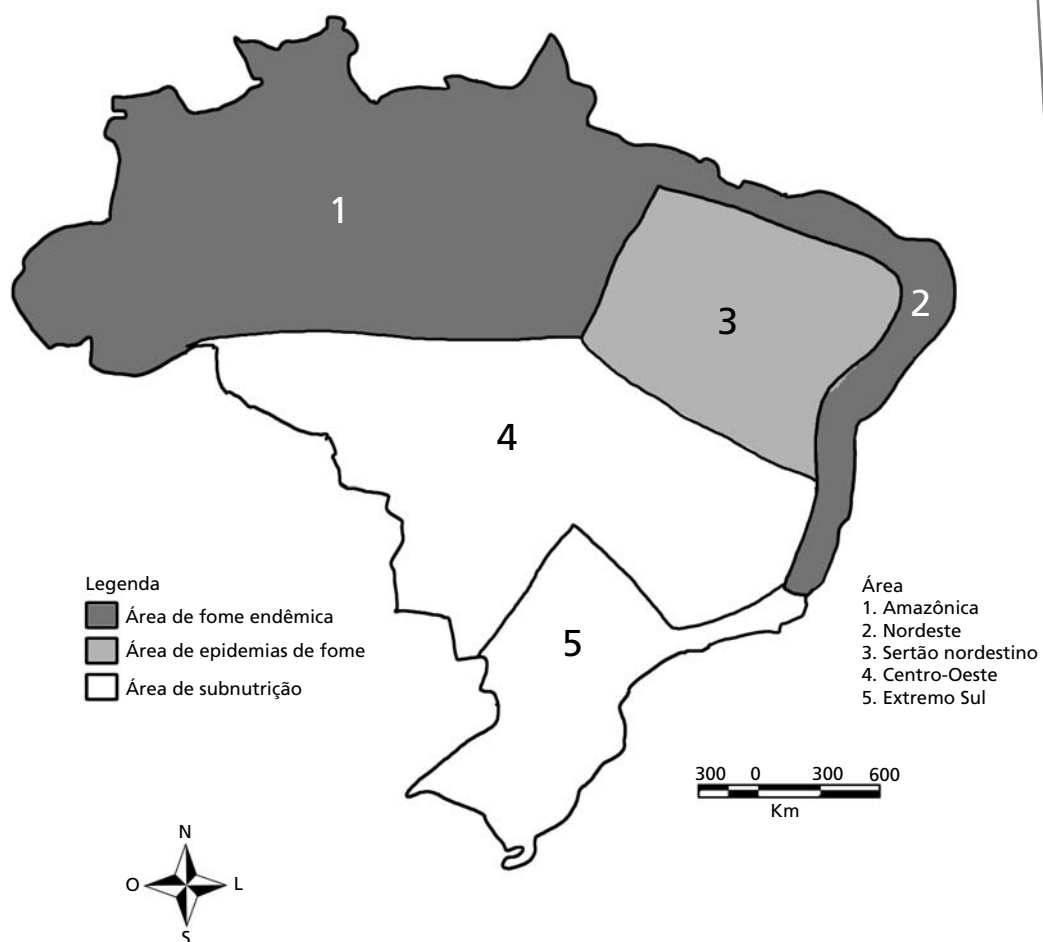
Como se vê, é importante organizar um momento de reflexão mais aprofundada sobre o sentido de políticas públicas de qualificação profissional concebidas como meio de promoção do desenvolvimento social, bem como consolidar o neoliberalismo por meio de uma hegemonia teórica e política no início de 1990 no Brasil. A referência normativa dessas políticas não deveria ser uma visão restritiva de intervenção dirigida a atender, ou mesmo a moldar, demandas do mercado de trabalho. Se a própria noção de trabalho, no mundo do capitalismo central, está sendo revista de maneira muito ampla e sofisticada, não se justifica que, num país de capitalismo desorganizado e dependente como o Brasil, políticas que se pretendam como intervenções ambiciosas visando a aperfeiçoar os processos de integração social, numa perspectiva humanista e democrática, discussões amplas e criativas não sejam estimuladas como preparação para a formulação de formas de intervenção pública que tenham o trabalho como referência fundamental para a cidadania plena e a efetiva inclusão social.

Atividade Final

Com base no seu conhecimento e nos mapas (índice de exclusão social no Brasil e áreas de exclusão social alimentar no Brasil) a seguir, comente sobre os fatores que podem contribuir com a política de inclusão social. E fale também sobre a evolução da exclusão social no Brasil.







Resposta Comentada

Os principais fatores que podem contribuir com a política de inclusão social são os fatores de ordem macro como os de natureza estrutural, que estão relacionados com o funcionamento global das sociedades: tipo de sistema econômico, imposições do sistema financeiro, modelo de desenvolvimento, estrutura e características das relações econômicas e sociais; os fatores de ordem

meso como os que mesclam elementos de natureza estrutural, mas também podem resultar de incidências conjunturais; bem como os fatores de ordem micro como os do nível individual e familiar e que dependem de lacunas e fragilidades experimentadas nos percursos pessoais, de capacidades frustradas e/ou não valorizadas. Os dois primeiros (macro e meso) se referem às oportunidades oferecidas ou negadas pela sociedade, e o último (micro) às capacidades e competências individuais e familiares.

Segundo o histórico da exclusão social no Brasil, entre 1930 e 1980 a desigualdade social ampliou-se brutalmente, mas a velha exclusão social foi atenuada. Foram reduzidos os níveis de renda, as famílias numerosas, as áreas rurais, os migrantes, o analfabetismo, e, aumentou o acesso aos serviços públicos. A partir de 1980, o Brasil passa a conviver com uma nova forma de exclusão social, associada ao desemprego elevado, à informalidade e à violência, que atinge especialmente os jovens, não preserva os grupos de alta escolaridade e atinge as famílias pobres nas regiões metropolitanas. Enquanto o IES (Índice de Exclusão Social) incorpora a pobreza, a desigualdade, o acesso ao emprego formal e os indicadores de violência, a informalidade e a precariedade do trabalho tornam-se predominantes.

RESUMO

Você já conhece fatores relacionados às políticas públicas do Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS), que têm por missão: “promover o desenvolvimento social e combater a fome visando à inclusão e à promoção da cidadania, garantindo a segurança alimentar e nutricional, uma renda mínima de cidadania e assistência integral às famílias”, bem como: “coordenar, supervisionar, controlar e avaliar a execução dos programas de transferência de renda, como o Bolsa Família, bem como aprovar os orçamentos gerais do Serviço Social da Indústria (Sesi), do Serviço Social do Comércio (Sesc) e do Serviço Social do Transporte (Sest).”

Num país como o Brasil, onde a diversidade social impera, não é tarefa fácil o estabelecimento de uma luta unitária em defesa das políticas sociais. Aqui não se consolidou um estado do bem-estar social que atendesse, com um mínimo de qualidade, às demandas em termos de serviços públicos dos segmentos mais pobres e das classes médias. Muitos dos direitos foram

implantados através de um viés corporativista, visando atender às demandas dos segmentos mais organizados dos trabalhadores e com maior capacidade de pressão política, e, portanto, não se tornaram universais.

O neoliberalismo teve início com a guerra fria na década de 1940, mas veio consolidar sua hegemonia teórica e política no Brasil no início de 1990, nos governos de Fernando Collor e Fernando Henrique, por estarem alinhados com o Consenso de Washington, que adotou uma ampla abertura comercial que teve efeitos desastrosos, sobretudo em função da sobrevalorização do real e da alta taxa de juros; desregulamentou os fluxos financeiros, tornado-se presa fácil dos capitais especulativos; privatizou uma grande parte do patrimônio público; realizou uma ampla reforma administrativa, acabando com a estabilidade dos servidores e abrindo ainda mais os serviços públicos para a iniciativa privada; iniciou a retirada dos direitos trabalhistas e previdenciários.

INFORMAÇÃO SOBRE A PRÓXIMA AULA

Na próxima aula, falaremos sobre as políticas públicas de inovação e desenvolvimento econômico no Brasil.

Políticas públicas de inovação e desenvolvimento

Meta da aula

Apresentar as principais políticas públicas de inovação tecnológica e desenvolvimento econômico no Brasil.

Ao final desta aula, você deverá ser capaz de:

- 1 identificar as características das principais políticas públicas de inovação tecnológica no Brasil;
- 2 identificar algumas políticas que caracterizam a evolução histórica do INPI diante do desenvolvimento econômico do Brasil;
- 3 identificar algumas estratégias relativas ao atual desenvolvimento econômico de regiões do Brasil.

Pré-requisitos

Para melhor compreensão do conteúdo desta aula, você deverá recordar temas de aulas anteriores como: apartação social (Aula 9); política pública de qualificação profissional (Aula 10); neoliberalismo e políticas governamentais no Brasil (Aula 10).

INTRODUÇÃO

Na aula anterior, falamos sobre as políticas de qualificação profissional, neoliberalismo e políticas governamentais no Brasil. Nesta aula, falaremos sobre as políticas públicas de inovação tecnológica, estratégias de desenvolvimento econômico e propriedade industrial no Brasil, baseado, principalmente, no relatório sobre “Inovação no Brasil: políticas públicas e estratégias empresariais” do Woodrow Wilson International Center for Scholars. Brazil Institute (SENNES et. al., 2009).

A busca pela inovação e pelo desenvolvimento são atividades incertas que envolvem altos custos e riscos, mas que pode trazer grandes retornos e benefícios para a empresa, a indústria e o país. Esse tipo de atividade está entre as que se credenciam para receber estímulos dos governos brasileiros por meio das políticas públicas. Portanto, essas políticas, para gerarem efeitos de fato, devem articular diferentes campos da ação governamental e do marco regulatório. Caso contrário, podem resultar em desperdício de recursos, devido à neutralidade de algumas iniciativas governamentais por outras políticas que estejam atuando no sentido oposto. É comum se observar que vários países têm definido políticas na área de inovação, mas poucos lograram atingir resultados significativos.

Diante da evolução tecnológica, pode-se observar que, para se obter sucesso como um competidor internacional, é necessário um completo e complexo paradigma inovativo em que os governos adotem uma visão de política pública mais holística. Isso requer aumento de capitais e mobilidade de mão de obra, cooperação público-privada e fornecimento de bens públicos como infraestrutura tecnológica. Requer também prover incentivos diretos, especialmente, para as empresas de pequeno e médio porte, bem como o estabelecimento de parques tecnológicos e incubadoras de empresas para estimular a cooperação entre universidades e empresas e promover a comercialização da propriedade intelectual.

POLÍTICAS PÚBLICAS DE INOVAÇÃO TECNOLÓGICA

É notório que o apoio, por exemplo, ao desenvolvimento somente da ciência ou da tecnologia não é suficiente para a criação de um círculo virtuoso de geração de inovações. Portanto, os modelos lineares de “tecnologia empurrada” (que é disponibilizada para o consumidor, independente de sua solicitação) e “demanda puxada” (que é disponibilizada para o consumidor, dependendo de sua solicitação) são atualmente considerados insuficientes para o estímulo à inovação. Por outro

lado, a visão sistêmica de apoio à geração de inovação consiste em uma abordagem mais abrangente, que foca nos processos de aprendizado, como fatores internos, como base em uma perspectiva interdisciplinar e evolucionária dos processos inovativos, mais de caráter interdependente do que lineares, sendo as instituições de fomento fatores influentes nesse processo (EDIQUIST, 2005). Essa visão sistêmica aproxima-se do modelo de "cadeia integrada", no qual o processo inovativo requer interação constante entre os atores (KLINE E ROSENBERG, 1986).

O centro de estudos Woodrow Wilson International Center for Scholars, Brazil Institute torna público o relatório "Inovação no Brasil: políticas públicas e estratégias empresariais", como resultado do esforço conjunto de uma equipe liderada por Ricardo Sennes, professor de ciência política da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo e sócio-diretor da Prospectiva Consultoria Brasileira de Assuntos Internacionais. O trabalho desenvolvido por essa equipe oferece um abrangente sumário das discussões e das principais conclusões sobre as mudanças atuais, os desafios e as oportunidades inovativas.

Segundo Sennes et. al. (2009), as políticas públicas devem visar à criação de ambientes propícios à interação entre os atores e ao investimento de longo prazo, ao manejo dos altos custos e riscos envolvidos no processo de inovação. Entre as políticas públicas mais relevantes para a criação desse ambiente, estão:

- a) as políticas industriais e setoriais que têm como objetivo a promoção de atividade produtiva, na direção de estágios de desenvolvimento superiores aos preexistentes;
- b) as políticas de comércio exterior podem ser divididas em políticas de importação, que podem ser utilizadas para proteção da indústria nascente, e em políticas de exportação, que auxiliam na elevação da competitividade da indústria nacional frente aos concorrentes internacionais;
- c) as políticas de fomento e de financiamento que possibilitam incentivos a investimentos de longo prazo e desenvolvimento de novas tecnologias com gastos em pesquisa e desenvolvimento (P&D). Esses tipos de investimentos possuem um alto grau de incerteza, ficando fora na maioria das vezes do escopo do sis-

tema financeiro privado. Sendo assim, existe um espaço para a atuação dos estados via financiamentos a baixas taxas de juros, não reembolsáveis ou subvenções;

- d) as políticas de competição e regulação que objetivam criar e manter um ambiente econômico competitivo em áreas críticas para inovação, incluindo políticas de propriedade intelectual;
- e) as políticas de apoio às micro, pequenas e médias empresas (PMEs) que têm logrado ocupar um papel significativo nas economias da inovação;
- f) as políticas de educação para formação de mão de obra qualificada e as de ciência, tecnologia e inovação que fomentam e estimulam a geração de conhecimento na sociedade por meio do apoio à pesquisa acadêmica e científica.

Cabe lembrar que, além de todas essas políticas mais diretamente ligadas ao estímulo à geração de inovações, é também importante que as políticas macroeconômica, fiscal e monetária estejam em harmonia com tal objetivo e não se tornem fatores limitadores da aplicação e do desenvolvimento das políticas inovativas. Essas políticas públicas de estímulo à inovação são cada vez mais comuns e necessárias aos países para a criação de um ambiente favorável ao investimento de longo prazo, ao desenvolvimento de pesquisa, à busca inovativa e à inserção de novos produtos no mercado.

Países como Estados Unidos da América, Japão e países da União Europeia já há alguns anos ampliaram o escopo de suas políticas de ciência e tecnologia para ciência, tecnologia e inovação. Porém, não há um modelo único, em cada país a combinação dessas políticas ocorre de uma maneira específica. As políticas públicas de apoio à inovação focam, em geral, o crescimento econômico e a competitividade internacional, ou seja, inovações ligadas ao desenvolvimento dos setores empresariais. Porém, é cada vez maior a quantidade de países que ampliam o escopo de suas políticas inovativas para a resolução de questões sociais como equidade, urbanismo e pobreza, e questões ambientais como redução da poluição e melhorias no uso e geração da energia (LUNDVALL; BORRÁS, 2005). Tais mudanças nos países da América Latina e Ásia são mais recentes, porém já mostram efeitos positivos.

De acordo com Carlos Pacheco (2007), após 2001 as agências governamentais responsáveis pelo avanço do conhecimento científico

no Brasil mudaram seu foco de ciência e tecnologia para ciência, tecnologia e inovação. Além disso, vêm sendo estabelecidas estratégias que possibilitem o crescimento econômico e o desenvolvimento por meio da inovação. Índices internacionais mostram a melhora do país em termos de competitividade. Segundo o Instituto Internacional para Desenvolvimento de Administração, na competitividade mundial (International Institute for Management Development – World Competitiveness Yearbook – IMD, 2008), o índice que leva em consideração fatores como performance econômica, eficiência governamental, eficiência empresarial e infraestrutura, o Brasil aparece na 43ª posição numa lista de 55 países. Ainda é uma posição baixa, e atrás de países como Chile, Índia, Peru e Colômbia, mas representa uma melhora de seis posições em relação a 2007 (49ª posição), possivelmente uma consequência dos efeitos positivos das ações que vêm sendo realizadas no Brasil. Um novo relatório da Organização para Cooperação Econômica e Desenvolvimento (OCDE, 2008) em Ciência, Tecnologia e Perspectiva Industrial (Organisation de coopération et de développement économiques – Science, Technology and Industry Outlook) compara dados de ciência e tecnologia de países membros e não membros (África do Sul, Brasil, Chile, China, Índia, Israel e Rússia) mostrando como está o cenário da inovação no mundo e quais são as tendências atuais (IEDI, 2008).

Para Sennes et al. (2009), as principais tendências identificadas pelo estudo em relação à pesquisa, tecnologia e inovação foram:

- a) inovações crescentemente dirigidas pelo conhecimento;
- b) rápida modificação na organização da pesquisa, que, viabilizada pelos avanços na informática, apoia-se em colaboração e em conhecimento compartilhado;
- c) com a aceleração da globalização tem havido uma rápida melhoria na conectividade e no desenvolvimento de plataformas e padrões tecnológicos;
- d) mudanças nos mercados, na tecnologia e no ambiente de concorrência.

Ao se comparar os dados brasileiros com os de outros países do BRICS (Brasil, Rússia, Índia, China e África do Sul) e dos países-membros da OCDE (aqueles que fazem parte da União Europeia) pode-se chegar a algumas conclusões como: baixa intensidade da P&D no Brasil, 1,02% em 2006, enquanto a média da OCDE ficou em torno de 2,26%.

A China, país que disputa com o Brasil a atração de IDE, ampliou sua intensidade de P&D de 0,95%, em 2001, para 1,42%, em 2006, e tem como meta alcançar o patamar de 2% do PIB em 2010. A meta do Brasil estabelecida no PAC de C,T&I é de 1,5%. O relatório cita alguns dos obstáculos identificados (como o custo, o risco econômico e a escassez de pessoal qualificado) encontrados pelas empresas para a geração de inovação e ressalta que a promulgação da Lei de Inovação deverá ajudar na dissolução desses problemas e, conseqüentemente, na ampliação dos investimentos em atividades inovativas.

Segundo um estudo realizado por Glauco Arbix (2008), que comparou 1.200 empresas brasileiras com empresas argentinas e mexicanas, as empresas brasileiras tornaram-se mais competitivas no mercado exportador internacional para bens de média e alta tecnologia. O papel do Estado para que o país alcance resultados positivos é bastante significativo. Enfatizou também que, por suas instituições, instrumentos de políticas e planejadores, o Estado é um ator-chave na “elaboração, implementação e sustentabilidade das políticas inovativas”. O autor relacionou como os Estados desempenham essas funções: o Estado ajuda a capacitar, articular e estruturar cooperações com o setor privado. Até em países como os Estados Unidos e o Reino Unido, onde há uma forte orientação para os princípios do livre mercado e estrutura federais descentralizadas (geralmente considerado menos tendente ao envolvimento do Estado), governos são envolvidos ativamente no desenvolvimento de “políticas pró-ativas para estimular a inovação e assistir à reestruturação de empreendimentos” aliados com os padrões mutantes da globalização.

Nos países em desenvolvimento, o papel exercido pelo Estado na geração de inovações é ainda mais relevante e direto. Diversos casos de sucesso da atuação direta do Estado na geração de inovações podem ser identificados pelo mundo, e esses ocorrem principalmente quando essa atuação se dá com foco nas necessidades do mercado, principalmente internacional, e em parceria com empresas privadas. No Brasil, por exemplo, algumas empresas estatais e mistas têm mostrado que tratam do tema de inovação de maneira sistêmica e sustentável. Como exemplos dessa tendência temos a Petrobras (Empresa Brasileira de Petróleo), a Embrapa (Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária) e a Fiocruz (Fundação Oswaldo Cruz).

A Petrobras, entre 1990 e 2006, depositou 733 pedidos de patentes nacionais e internacionais e já obteve a concessão de 216 deles. É a segunda maior patenteadora brasileira. A empresa é uma das que mais investem em P&D no mundo, sendo esse investimento majoritariamente realizado em seu Centro de Pesquisa e Desenvolvimento Leopoldo Américo Miguez de Mello (Cenpes), mas também em muitas atividades de parceria com universidades e institutos de pesquisa. O Cenpes recebe cerca de 1% do faturamento da empresa, possui cerca de 1.800 pesquisadores, sendo cerca de 30% mestres e doutores (TAKAKI et al., 2008).

A Embrapa, por sua vez, é um instituto de pesquisa vinculado ao Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (Mapa), com sede em Brasília e 41 unidades distribuídas pelo país e mais quatro no exterior. A empresa atua na pesquisa agropecuária e alimentícia em total consonância com a demanda dos produtores e da população. Entre 1990 e 2006, a Embrapa teve 27 patentes concedidas nacionalmente e 229 pedidos de patente depositados. Além da pesquisa realizada nas suas unidades, ela realiza também parceria com universidades nacionais e internacionais, empresas privadas e outros institutos de pesquisa. Conta com cerca de 2.300 pesquisadores, sendo 53% doutores, 45% mestres e 2% bacharéis (TAKAKI et al., 2008).

A Fiocruz é uma fundação pública criada em 1900, e hoje divide-se entre as atividades de (a) pesquisa, prestação de serviços hospitalares e ambulatoriais, (b) fabricação de vacinas, medicamentos, reagentes e *kits* diagnósticos e (c) ensino e formação de recursos humanos na área de saúde. Possui 13 unidades tecnocientíficas especializadas principalmente no desenvolvimento tecnológico de insumos para a saúde. A Fiocruz depositou 169 pedidos de patentes nacionais e, principalmente, internacionais, entre 1990 e 2006, já tendo sido concedidas 62 patentes. Além da pesquisa interna, a Fiocruz mantém também parcerias com universidades e institutos de pesquisa para a realização de atividades de P&D (TAKAKI et al., 2008).

Atividade 1

Identifique as características das principais políticas públicas de inovação tecnológica relacionando-as com seus respectivos conceitos, na coluna da direita, atribuindo os números entre parênteses.



- | | |
|---|--|
| (1) políticas industriais e setoriais | () possibilitam incentivos a investimentos de longo prazo e desenvolvimento de novas tecnologias com gastos em pesquisa e desenvolvimento (P&D). Esses tipos de investimentos possuem um alto grau de incerteza, ficando fora na maioria das vezes do escopo do sistema financeiro privado. Sendo assim, existe um espaço para a atuação dos Estados via financiamentos a baixas taxas de juros, não-reembolsáveis ou subvenções. |
| (2) políticas de comércio exterior | () têm como objetivo a promoção de atividade produtiva, na direção de estágios de desenvolvimento superiores aos pré-existentes. |
| (3) políticas de fomento e de financiamento | () podem ser divididas em políticas de importações, que podem ser utilizadas para proteção da indústria nascente, e em políticas de exportação, que auxiliam na elevação da competitividade da indústria nacional frente aos concorrentes internacionais. |
| (4) políticas de competição e regulação | () objetivam criar e manter um ambiente econômico competitivo em áreas críticas para inovação, incluindo políticas de propriedade intelectual. |
| (5) políticas de apoio às micro, pequenas e médias empresas | () fomentam e estimulam a geração de conhecimento na sociedade através do apoio à pesquisa acadêmica e científica. |
| (6) políticas de educação para formação de mão de obra qualificada e as de ciência, tecnologia e inovação | () têm logrado ocupar um papel significativo nas economias da inovação, mediante apoio às micro, pequenas e médias empresas. |

Resposta

Na coluna da direita devem ser atribuídos sequencialmente os valores (3), (1), (2), (4), (6) e (5) correspondendo às políticas públicas de inovação tecnológica.

DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E PROPRIEDADE INDUSTRIAL

Além da atuação do governo brasileiro por meio da Embrapa, Petrobras e Fiocruz, que já ocorre há vários anos, desde o início dos anos 2000 novas políticas e programas governamentais vêm estabelecendo um novo cenário para a geração de inovações e desenvolvimento econômico no Brasil. De acordo com Mendes (2008), tem havido consideráveis esforços por parte do governo brasileiro na instituição de um grande foco na inovação. Apesar de deficiências institucionais e imperfeições nas leis e políticas existentes, com instrumentos legais, modernos e desenvolvidos, tem sido possível para o Brasil formular e executar estratégias de desenvolvimento orientadas para a inovação.

O início dos anos 2000 representou uma retomada da relevância das políticas industriais com um novo foco na inovação e nos processos sistêmicos que a geram. A abertura comercial, a reforma econômica e o forte processo de privatização foram os principais instrumentos utilizados pelos governos desse período para o estímulo ao aumento da competitividade das empresas nacionais. Grandes avanços, no entanto, foram realizados no que diz respeito à questão dos direitos de propriedade intelectual durante a década de 1990. Após a aprovação no Uruguai, em 1994, onde foram assinados os aspectos comerciais relacionados aos direitos de Propriedade Intelectual – Trade-Related Aspects of Intellectual Property Rights (TRIPs), que regula todos os temas que estão relacionados à propriedade intelectual e estabelece a não discriminação setorial na concessão de patentes nos países signatários, foi promulgada a Lei de Propriedade Intelectual Brasileira (9.279/1996).

Estudo realizado por Takaki et al. (2008) mostra o significativo aumento no número de depósitos de patentes após 1996 no Brasil. Embora o acordo do TRIPs facultasse a países como o Brasil um período de dez anos para internalizar suas resoluções, a opção do país foi a de avançar rapidamente no tema. O resultado é que o arcabouço legal no Brasil no campo propriedade intelectual é bastante completo e confiável, colocando o país entre aqueles com melhor regulação no setor.

Sennes et al. (2009) relataram que a existência de um padrão regulatório não garantiu, de imediato, a eficácia do Instituto Nacional de Propriedade Industrial (INPI), o escritório brasileiro de registro de marcas e patentes, nem mesmo o cumprimento integral dessa lei em

áreas como DVDs e softwares. Porém, no que tange ao mecanismo de propriedade intelectual para as atividades de pesquisa e área de inovação, a lei de fato produziu efeito importante. Christopher Hill (2007), citado por Sennes et al. (2009), enfatizou que um sistema efetivo de Propriedade Industrial (PI) deve ponderar entre proteção à PI de um lado e disseminação de conhecimento do outro, garantindo que consumidores e futuros produtores tenham acesso aos avanços da inovação, sendo tão importante quanto resguardar os inovadores com a proteção patentearia. Ricardo Mendes (2007) reforçou a opinião de Christopher Hill advertindo que, se o Brasil quer ser considerado um importante representante na indústria inovadora, deve ser mais compreensível às regulamentações internacionais de PI, melhorando as instituições “pró-PI”, encorajando transferência de tecnologia (tanto internamente quanto do exterior), bem como trabalhar para a harmonização dos padrões regionais e internacionais de PI.

Ricardo Mendes observou também que o governo brasileiro tem tomado atitudes positivas para promover a inovação por toda a economia, criando leis inovadoras que protejam os direitos de propriedade intelectual. Além do mais, o Brasil expandiu e criou novas agências governamentais com a tarefa de coordenar diferentes usos da PI. As agências também devem conectar e harmonizar a estratégia do Brasil de PI, mesmo sabendo que a estratégia brasileira ainda sofre contradições e políticas inconsistentes, alocação ineficiente de recursos e um sistema regulatório não consolidado.

Jorge Ávila (2007) defendeu a política de propriedade intelectual brasileira, ressaltando que o INPI estabeleceu a PI como um mecanismo central de políticas de promoção à inovação e ao desenvolvimento econômico; a instituição também coordena redes nacionais que desenvolvem iniciativas conjuntas e orienta outras instituições no valor da PI como uma estratégia positiva de crescimento; realiza seminários e conduz programas de pesquisas em PI pela Academia de Propriedade Intelectual e Desenvolvimento. Ainda de acordo com o autor, dentro das novas estratégias do INPI para a promoção da inovação no Brasil, a instituição passou a ter três frentes de atuação:

- a) ajudando governos e empresas a construir um sistema forte de PI que promova a inovação e a competitividade econômica pela

- melhora das regras de PI em acordos internacionais e fortaleça a legislação e as regras domésticas em PI;
- b) promovendo o sistema de PI, tornando-o conhecido para os potenciais beneficiários;
- c) operando o próprio sistema de PI, garantindo sua eficiência, eficácia e qualidade.

Sabemos que existe a necessidade, por parte das empresas, de buscar ativamente produtos diferenciais e proteção patentária. É necessário também mais companhias inovadoras para consolidar, expandir e melhor utilizar as economias de escala para inovação. As empresas necessitam diversificar seu portfólio de PI, aumentar os investimentos em P&D, buscar parceria com outras empresas e desenvolver novos produtos por licença cruzada.

Segundo Sennes et al. (2009), em 1999, foram criados os Fundos Setoriais de Ciência e Tecnologia, instrumentos de financiamento de projetos de pesquisa, desenvolvimento e inovação no país, que atuam como recursos complementares no desenvolvimento de setores estratégicos, incentivando a geração de conhecimento e a transferência destes para as empresas. Os Fundos Setoriais são administrados pela Financiadora de Estudos e Projetos (Finep) subordinada ao Ministério da Ciência e Tecnologia (MCT). Atualmente, existem quatorze fundos setoriais específicos (Aeronáutico, Agronegócio, Amazônia, Aquaviário, Biotecnologia, Energia, Espacial, Recursos Hídricos, Tecnologia da Informação, Mineral, Petróleo e Gás Natural, Saúde, Transportes Terrestres, Telecomunicações) e três transversais (Fundos Verde-Amarelo, voltado à interação universidade-empresa, de infraestrutura, destinado a apoiar a melhoria da infraestrutura de instituições de ciência e tecnologia, e Audiovisual, destinado ao desenvolvimento das atividades cinematográficas e audiovisuais em consonância com os programas do governo federal). Tais fundos recebem recursos do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Ciência e Tecnologia (FNDCT), com exceção para o Fundo para o Desenvolvimento Tecnológico das Telecomunicações (Funttel), que recebe recursos do Ministério das Comunicações, e o Fundo do Audiovisual, que tem recursos oriundos da Contribuição para o Desenvolvimento da Indústria Cinematográfica Nacional (Condecine) e do Fundo de Fiscalização das Telecomunicações (Fistel) (FINEP, 2008).

Tais fundos possuem diretrizes e orçamentos definidos por comitês gestores, com representantes dos setores produtivos, acadêmico e governamental. Porém, como se trata de recursos não reembolsáveis, apenas as instituições de ciência e tecnologia, ou seja, universidades e institutos de pesquisa, podem receber tais recursos. Até 2002, o contingenciamento dos recursos destinados aos Fundos Setoriais era um grande empecilho para o sucesso do programa. No entanto, a partir de 2003, esse problema começou a ser solucionado. Enquanto antes de 2002 somente cerca de 40% dos recursos autorizados eram efetivamente executados, após 2003 esse percentual elevou-se para mais de 90% (MCT, 2008).

O ano de 2003 foi bastante significativo para a retomada da importância do desenvolvimento industrial no Brasil e da utilização das políticas industriais como importantes instrumentos para esse desenvolvimento, após um longo período de descaso por essas estratégias durante, principalmente, os anos 1990. A promulgação da Política Industrial, Tecnológica e de Comércio Exterior (PITCE), foi o primeiro passo dado pelo governo de Luis Inácio Lula da Silva no processo de retomada do crescimento e desenvolvimento do país. Seu objetivo era induzir a mudança do patamar competitivo da indústria brasileira, buscando uma maior inovação e diferenciação de produtos e serviços, e ter como resultado final a ampliação da competitividade dos produtos brasileiros no mercado internacional. A PITCE estabeleceu quatro setores prioritários (fármacos e medicamentos, semicondutores, *software* e bens de capital) e colocou a questão da inovação com uma conotação mais sistemática, com estímulo principalmente à interação entre o setor produtivo e acadêmico. A partir de então, novas leis e programas foram lançados com o intuito de fortalecer o sistema nacional de inovação brasileiro.

Em 2004, foi promulgada a Lei de Inovação (10.973/2004), que mantém e amplia o apoio às parcerias universidade-empresa, à participação das universidades e centros de pesquisa no processo inovativo e à transferência de conhecimento da universidade para as empresas, principalmente pela obrigatoriedade de criação dos Núcleos de Inovação Tecnológica (NITs) nas universidades e da liberação para compartilhamento de laboratórios e equipamentos entre instituições de ciência e tecnologia (ICTs) e empresas. Além disso, a lei abre espaço para a pesquisa tecnológica e a geração da inovação no setor privado, permitindo, pela

primeira vez no país, que recursos públicos não reembolsáveis possam ser destinados às empresas para compartilhamento dos custos e riscos das atividades inovativas.

A **PROMULGAÇÃO** dessa Lei permite assim a criação do programa de subvenção econômica, em 2006, coordenado pela Finep, que visa à disponibilização de recursos para custeio das atividades de pesquisa e desenvolvimento (P&D) nas empresas. Entre 2006 e 2008, cerca de R\$ 800 milhões foram disponibilizados pelo programa para projetos de apoio à inserção de pesquisadores, mestres e doutores, em atividades tecnológicas nas empresas e para projetos de produtos e processos inovadores nas empresas, através do edital nacional em temas estratégicos, do PAPPE subvenção, para micro e pequenas empresas e do recém-lançado, PRIME, para empresas emergentes.

PROMULGAÇÃO

A promulgação de uma lei significa o ato do presidente da República de confirmar a existência de lei, atestando que ela proveio do órgão competente, seguindo o regular processo legislativo.

A falta de promulgação implica a sua inexistência jurídica.

O presidente da República pode recusar a promulgação (por meio de veto), opondo-se às leis votadas pela Assembleia da República.

Atividade 2

Com base nas políticas públicas de desenvolvimento econômico no Brasil, como você caracteriza a evolução histórica do INPI?

[illegible]

Resposta Comentada

A evolução histórica do INPI se dá por meio de sua adaptação à inovação tecnológica, sendo responsável por registros de marcas, concessão de patentes, averbação de contratos de transferência de tecnologia e de franquia empresarial, e por registros de programas de computador, desenho industrial e indicações geográficas, de acordo com a Lei da Propriedade Industrial (Lei n.º 9.279/96) e a Lei de Software (Lei n.º 9.609/98). Criado no dia 11 de dezembro de 1970 pela Lei n.º 5.648, em uma época marcada pelo esforço de industrialização do país, o INPI pautava sua atuação por uma postura cartorial que se limitava à concessão de marcas e patentes e ao controle da importação de novas tecnologias. Hoje, com a modernização do país, o INPI concentra esforços para utilizar o sistema de propriedade industrial não somente em sua função de proteção intelectual. O trabalho de reestruturação, empreendido sobretudo a partir de 2004, tem como objetivo utilizar esse sistema como instrumento de capacitação e competitividade, condições fundamentais para alavancar o desenvolvimento tecnológico e econômico do país.

A reestruturação atendeu à necessidade de modernizar tanto os processos administrativos quanto as áreas fins, em especial as relacionadas às marcas e patentes. Os novos rumos da administração podem ser representados também pela criação, em 2004, da Ouvidoria e da Diretoria de Articulação e Informação Tecnológica. Os dois órgãos passaram a fortalecer os elos do Instituto com a sociedade, facilitando sobretudo o acesso às informações tecnológicas disponíveis no INPI e disseminando a cultura da propriedade intelectual. O processo de informatização, que deverá resultar em um INPI sem papel, alcançou seu maior avanço no dia 1º de setembro, com o lançamento do e-marcas, sistema que permite que os pedidos de marcas possam ser feitos e enviados pela internet, por meio de formulário eletrônico. Com esse sistema, acrescido à contratação de 60 novos examinadores, o prazo para concessão de marcas será reduzido em 80%.

ESTRATÉGIAS DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO

Sennes et al. (2009) afirmam que, reforçando os avanços da Lei de Inovação, foi promulgada, em 2005, a Lei 11.196, substituída, em 2007, pela Lei 11.487, que ficou conhecida como “Lei do Bem”. Essa lei autoriza a utilização automática de benefícios fiscais para as empresas que invistam em P&D que estejam dentro das exigências, sem necessidade de pedido formal. Essa facilidade agiliza e amplia o estímulo aos investimentos em atividades inovativas. O regime especial de tributação

e incentivos fiscais às empresas estabelecido pela lei prevê, entre outros: dedução do imposto de renda e da contribuição sobre lucro líquido de dispêndios com P&D (60%–100%), redução do imposto sobre produtos industriais na compra de máquinas e equipamentos para P&D (50%), subvenção econômica por meio de bolsas para pesquisadores nas empresas e isenção da Contribuição de Intervenção de Domínio Econômico (Cide) para pagamento de depósito de patentes. Em 2007, foi lançado o Plano de Aceleração do Crescimento da Ciência, Tecnologia e Inovação (PAC de C,T&I), com ações a serem executadas e objetivos a serem alcançados no período entre 2007 e 2010. O objetivo do Plano é articular cinco políticas e programas (Plano de Aceleração do Crescimento e Infraestrutura, PITCE, Política de Desenvolvimento da Agropecuária, Plano de Desenvolvimento da Saúde e o Plano de Desenvolvimento da Educação) que levem à consolidação da política econômica e ao crescimento econômico do país. Entre suas metas estão a ampliação dos investimentos em P&D de 1,02% do Produto Interno Bruto (PIB), em 2006, para 1,5%, em 2010, com ampliação dos gastos privados para 0,65%.

O PAC de C,T&I possui quatro prioridades estratégicas gerais, subdivididas em 21 linhas de ação:

- a) expansão e consolidação do Sistema Nacional de C,T&I: inclui ações para consolidação institucional, formação e capacitação de recursos humanos e infraestrutura e fomento da pesquisa de ciência e tecnologia (C&T);
- b) promoção da inovação tecnológica nas empresas: visa estabelecer instrumentos de estímulo, financiamento e suporte à inovação tecnológica diferenciados, de acordo com as necessidades específicas das grandes empresas, das médias e pequenas empresas e das incubadoras de empresas e parques tecnológicos;
- c) Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (P, D&I) em áreas estratégicas: estabelece 12 áreas estratégicas para o desenvolvimento nacional que receberão grande estímulo para pesquisa;
- d) C,T&I para o desenvolvimento social: visa estimular a inserção e difusão da C&T na sociedade com melhoria do ensino, popularização da C,T&I na sociedade e uso de tecnologias para

o desenvolvimento social.

Ainda segundo o mesmo autor, em 2008 foi lançada uma nova política industrial no Brasil, a Política de Desenvolvimento Produtivo (PDP), com o objetivo de dar sustentabilidade para o crescimento econômico, aumentar os investimentos produtivos e as taxas de crescimento econômico. Estabeleceram-se 25 setores prioritários e três grandes programas de apoio a esses setores:

- a) programas para fortalecer a competitividade: Bens de Capital Seriados, Bens de Capital sob Encomenda, Complexo Automotivo, Complexo de Serviços, Construção Civil, Couro, Calçados e Artefatos, Indústria Aeronáutica, Indústria Naval, Madeira e Móveis, Plásticos, Sistema Agroindustrial, Higiene Pessoal, Perfumaria e Cosméticos;
- b) programas mobilizadores em áreas estratégicas: Nanotecnologia, Biotecnologia, Complexo da Defesa, Complexo Industrial da Saúde, Energia, Tecnologias de Informação e Comunicação;
- c) programas para consolidar e expandir a liderança: Celulose, Mineração, Siderurgia, Indústria Têxtil, Confecções e Carnes.

Os principais desafios da PDP são ampliar a capacidade de oferta no país, preservar a robustez do balanço de pagamentos, elevar a capacidade de inovação e fortalecer as micro e pequenas empresas (MPEs). Quatro macrometas foram estabelecidas para serem alcançadas até 2010, aumento da taxa de investimento, ampliação da participação das exportações brasileiras no comércio mundial, elevação do dispêndio em P&D e ampliação do número de MPEs exportadoras, além das metas por programas específicos.

As ações da PDP são subdivididas em três níveis de atuação:

- a) ações sistêmicas: focadas em fatores geradores de externalidades positivas para o conjunto da estrutura produtiva;
- b) destaques estratégicos: temas de política pública escolhidos deliberadamente em razão de sua importância para o desenvolvimento produtivo do país no longo prazo, quais sejam, regionalização, MPEs, exportações, integração com América Latina e África e produção sustentável;
- c) programas estruturantes para sistemas produtivos: orientados por objetivos estratégicos tendo por referência a diversidade da estrutura produtiva doméstica.

Além das políticas e dos programas iniciados desde o início dos anos 2000, a criação de dois órgãos do governo reforça sua atuação na tentativa do desenvolvimento industrial e da inovação no país. O primeiro órgão, instituído em 2004, é a Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial (ABDI), vinculada ao Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior (MDIC), com a missão de promover o desenvolvimento industrial e tecnológico brasileiro, por meio do aumento da competitividade e da inovação. Em geral, seu objetivo é articular e promover a execução da política industrial em interação com os diversos órgãos públicos e com a iniciativa privada. Atua como Secretaria Executiva do Conselho Nacional de Desenvolvimento Industrial (CNDI) e do Comitê Nacional de Biotecnologia. Além disso, desenvolve cinco macroprogramas que mobilizam e reúnem entidades de fomento, representativas, acadêmicas, privadas e governamentais, contribuindo para a definição de estratégias que elevem o patamar de competitividade da indústria por meio da inovação, com foco na disseminação transversal de novas tecnologias e na inserção internacional das empresas brasileiras. A ABDI possui seis eixos de atuação: articulação público-privada, programas estratégicos setoriais, inteligência competitiva, opções estratégicas e portadoras de futuro, mobilização e capacitação para inovação e desenvolvimento industrial, e inserção externa (ABDI, 2008).

O segundo órgão é o Centro de Gestão e Estudos Estratégicos (CGEE) que atua na promoção e realização de estudos e pesquisas prospectivas na área de C&T e suas relações com setores produtivos; na avaliação de estratégias e de impactos econômicos e sociais das políticas, programas e projetos científicos e tecnológicos; na difusão de informações, experiências e projetos à sociedade; na promoção de interlocução, articulação e interação dos setores de C&T e produtivo; no desenvolvimento de atividades de suporte técnico e logístico a instituições públicas e privadas e na prestação de serviços relacionados à sua área de atuação (CGEE, 2008).

Evando Mirra (2008) observou que a economia brasileira está na condição de criar novos ciclos de crescimento econômico para o longo prazo. Ele realçou que, em comparação com outras economias emergentes, o Brasil possui uma forte base científica que opera por toda a fase de um processo inovador, não apenas em alguns setores específicos. Além disso, a economia brasileira possui uma sólida e promissora base

de fundamentos: com superávits comerciais significativos e uma grande reserva internacional; níveis de inflação relativamente baixos, estáveis e previsíveis; mercados de capital e de crédito em expansão; redução das taxas de desemprego e aumento nos empregos formais e da renda, o que reduz a desigualdade, e um setor privado consumidor com recursos suficientes para investir em inovação e desenvolvimento.

Em 2007, Mendes já havia identificado algumas das vantagens competitivas do Brasil: uma forte base científica local, ampla capacidade industrial, grande mercado doméstico; biodiversidade; infraestrutura de telecomunicações bem desenvolvida; substancial presença de empresas multinacionais e significativo poder de compra. Além disso, o Brasil possui vantagem comparativa em determinados setores como farmacêutico, *software* ou TI e bens de capital, bem como em áreas específicas de pesquisa, incluindo biotecnologia, nanotecnologia e energias renováveis. No mesmo seminário, Goldemberg defendeu o foco da pesquisa brasileira no desenvolvimento e maior produção e rendimento das energias renováveis, como o etanol brasileiro.

No entanto, Arbix (2008) advertiu que, embora a performance inovadora do Brasil cresça rapidamente – a liderança em tecnologia de exploração de petróleo em águas profundas e o uso de energias renováveis –, está longe de entrar no *ranking* internacional de principais inovadores. De acordo com o mesmo autor, isso ocorre porque “a fraqueza de poder do Estado, a ineficiência das instituições públicas, e uma burocracia complexa que obstrui ações concretas são questões problemáticas que tornam a tarefa de coordenar iniciativas para a construção econômica inovadora mais difícil”. Os desafios para a governança do sistema nacional de inovação brasileiro permanecem. Faz-se necessário uma melhor coordenação das políticas, e não somente a criação de novas políticas.

O autor ressalta também que os desafios da inovação no Brasil não se dão na baixa capacidade de recursos dos empreendedores, mas sim em transformar e unir os diferentes esforços dos governos, universidades e empresas em produzir bens tangíveis, serviços e processos. Contudo, continua, a fragmentação natural de seu sistema de inovação torna difícil para o governo coordenar ações por meio de vários grupos, diferentes agências e organizações na tarefa de implementar as políticas de inovação do país. Ressalta ainda que, uma solução possível é a articulação das políticas e arranjos institucionais responsáveis por sua coordenação.

A proposta é a criação de grupos de firmas conectados em redes para a inovação. O objetivo dessa proposta é “desenvolver arranjos produtivos ou serviços de excelência”. O desenho desses arranjos deve ser flexível, desde locais, regionais, setoriais ou por projetos; instituições governamentais seriam responsáveis pelo apoio na articulação e a criação de entidades jurídicas de suporte; e autoridades locais (municípios, secretarias, órgãos regionais) devem ser ativamente envolvidas nos processos. Além disso, o país deve incluir dez áreas temáticas (por exemplo: indústria aeronáutica, biotecnologia para o etanol, nanotecnologia para o setor petroquímico), que serão focados para o recebimento de recursos e esforços. Ao formular esses “mesoprojetos” com forte coordenação estatal que utiliza os conhecimentos institucionais das suas atividades e as necessidades e capacidades operacionais dos atores dessas áreas escolhidas, o Brasil pode efetivamente estimular a inovação pelas companhias.

Segundo Arbix (2008), são quatro os instrumentos disponíveis pelo governo brasileiro que podem ser mais efetivos no estímulo à inovação e desenvolvimento econômico, como:

- a) a construção e promoção de um fundo nacional, cujo propósito estaria no patrocínio da inovação e no estabelecimento de um sistema de apoio a empresas provadas inovadoras, especialmente nas fases “pré-projetos”;
- b) utilização o sistema de apoio ao “pré-projeto” para ajudar empresas nascentes a realizar autoavaliações para identificar fraquezas e oportunidades;
- c) o uso do fundo nacional para estimular o investimento em novos produtos e empreendimentos pela criação de fundos de capital;
- d) formulação de um plano de utilizar o poder de compra do Estado em gerar inovações.


Na questão de coordenação governamental, Brito Cruz (2008), citado por Sennes et. al. (2009), observou que a falta de uma coordenação coerente e legítima entre diversos atores é responsável pela fraca capacidade inovadora do Brasil. Além do mais, realçou que deve ser dada mais ênfase direcionada às necessidades do Brasil para melhorar o seu nível geral de investimento, que ronda próximo de 1% do PIB desde 2002. O objetivo deve ser atingir os níveis dos países da OCDE de 2,2% do PIB.

Comparando-se o Brasil aos sete países analisados no projeto Mobilização Brasileira para a Inovação Tecnológica (Mobit) em relação à abordagem brasileira para a pesquisa, desenvolvimento e inovação, Arbix (2008), fez três observações distintas:

- 1) o Brasil nem sempre baseia sua performance nos mais altos padrões internacionais disponíveis.
- 2) enquanto há esforços para aumentar a cooperação universidade-empresa, esses esforços encontram resistências, em geral, pela falta de instituições adequadas.
- 3) mecanismos para pesquisas no Brasil estão crescendo de forma impressionante, com a competição por financiamentos entre empresas e universidades tornando-se a norma, ainda que com recursos e atenção insuficientes na atração de pesquisadores e estudantes estrangeiros. Mensurando o progresso do sistema de inovação do Brasil e comparando com as novas estratégias inovadoras adotadas nos Estados Unidos, Canadá, Irlanda, França, Reino Unido, Finlândia e Japão, é evidente que o Brasil necessita se envolver em estratégias para inovação mais ofensivas, por meio de um princípio organizador de convergência dos esforços públicos e privados.

Vale ressaltar, no entanto, um diferencial do Brasil em relação aos demais países em desenvolvimento, como China e Índia, que vêm apresentando taxas bastante elevadas de crescimento econômico e de projetos de inovação. Trata-se do fato de o Brasil encontrar-se num patamar diferenciado dessas economias em termos de estrutura industrial instalada, inclusive com participação intensa de empresas multinacionais, presentes no país a quase 100 anos. O Brasil já possui uma estrutura industrial diversificada e consolidada, que certamente precisa de modernização e mais dinamismo, porém que não gerará um efeito no crescimento econômico tão forte quanto o gerado na China e Índia. Esses dois países, estão passando por um estágio inicial de desenvolvimento que permite taxas de crescimento de quase 10% ao ano. Isso não significa que o Brasil não possa alcançar patamares de crescimento mais elevados do que os dos últimos anos, porém possivelmente não se igualará à China e à Índia. O importante é que as políticas industriais e de inovação sejam mantidas no longo prazo e que possam ser aplicadas em conjunto com as políticas para estabilização da economia.

Hughes (2007), citado por Sennes et al. (2009), explicou que a globalização mudou a estrutura da economia internacional, trazendo consigo oportunidades para as economias emergentes não apenas para serem produtores de bens tecnológicos de nicho, mas também para serem geradores de conhecimentos. Como o processo de pesquisa e desenvolvimento “se tornou global”, uma base forte de técnicos qualificados, engenheiros e cientistas na Índia e na China tornaram esses países locais atraentes para investimento direto estrangeiro (IED) e centros regionais de P&D das companhias globais. Essa mudança dinâmica levou os dois países a desenvolver estratégias inovadoras ousadas, ele observou, especialmente relacionada à educação e qualificação da força de trabalho. No entanto, Brito Cruz (2008), destacou um dado estatístico do Brasil pouco conhecido: por ano, o Brasil forma mais de quatro vezes o número de doutores na área de ciências da computação que a Índia, embora que internacionalmente, a Índia seja o único país emergente de reconhecida excelência nas ciências da computação. Salermo (2008), argumentou que isso ocorre devido ao fato de o Brasil não possuir nenhuma empresa ícone. “Nós não temos uma empresa que domine uma tecnologia chave”, formulou. E mais, o Brasil não divulga com êxito seus sucessos, esforços e conquistas.



Nichos de mercado são segmentos ou públicos cujas necessidades particulares são pouco exploradas ou inexistentes. A estratégia de aproveitamento de nichos está justamente na identificação das bases de segmentação que, quando explorados, representam o diferencial ou vantagem competitiva à empresa. Produzir bens tecnológicos de nicho pode propiciar um diferencial competitivo na produção. Para desenvolver uma estratégia de nicho, é preciso que haja efetiva oportunidade de mercado e de potencialidades exploratórias da empresa tanto quanto o efetivo desempenho no sentido de aproveitá-la da melhor forma possível. A existência de oportunidades de mercado decorre do ambiente de marketing, das características dos clientes e das ações dos concorrentes. As potencialidades necessárias da empresa requerem desde a sua capacidade de identificar as oportunidades até a disponibilidade de recursos e capacitações administrativas, tecnológicas, produtivas, mercadológicas, financeiras e outras que lhe possibilitam explorar tais oportunidades. Desse modo, a estratégia de nicho vai depender do efetivo desempenho da empresa, no sentido de se ajustar de forma adequada ao consumidor-cliente estruturado em sólidas bases no planejamento do negócio e no posicionamento mercadológico.

CONCLUSÃO

A política pública brasileira tem se esforçado para propiciar o desenvolvimento da ciência e da tecnologia em um círculo virtuoso de geração inovativa. Portanto, os modelos lineares de tecnologia “empurrada” e demanda “puxada” são atualmente considerados insuficientes para o estímulo à inovação. Por outro lado, a visão sistêmica de apoio à geração de inovação consiste em uma abordagem mais abrangente, que foca nos processos de aprendizado, como fatores internos, com base em uma perspectiva interdisciplinar e evolucionária dos processos inovativos, mais de caráter interdependente do que lineares.

O Brasil, em comparação com outras economias emergentes, possui uma forte base científica que opera por toda a fase de um processo inovador, não apenas em alguns setores específicos. Além disso, a economia brasileira possui uma sólida e promissora base de fundamentos: com superávits comerciais significativos e uma grande reserva internacional; níveis de inflação relativamente baixos, estáveis e previsíveis; mercados de capital e de crédito em expansão; redução das taxas de desemprego e aumento nos empregos formais e da renda, o que reduz a desigualdade, e um setor privado consumidor com recursos suficientes para investir em inovação e desenvolvimento.

Dessa forma, observa-se que o Brasil entrou em uma rota nova e bastante coerente no que tange à inovação tecnológica e desenvolvimento econômico. Mais do que a política de um governo, essa tendência está lastreada em várias entidades governamentais federais e estaduais, assim como em empresas públicas e universidades. Alguns resultados já começaram a **EMERGIR**, mas ainda bastante aquém das metas e expectativas esperadas. É necessário que os setores públicos e privados invistam ainda mais em pesquisa e desenvolvimento.

EMERGIR

Palavra que significa subir, vir à tona, manifestar-se. Podemos citar como exemplo: emergiram das águas, primeiramente a cabeça e depois o corpo.

Atividade Final

Com o novo padrão de acumulação da economia nacional, surgem outros fatores estratégicos, tanto endógenos como exógenos à economia regional no Brasil, que devem ser considerados nas intervenções desenvolvimentistas futuras. Por exemplo, o acirramento da concorrência entre as firmas, decorrente da maior exposição da economia nacional aos fluxos de produtos internacionais, vem provocando profundas transformações no processo produtivo das empresas nacionais e tem refletido em novo padrão de localização. A transferência de uma parte significativa das indústrias de calçados do Sul e Sudeste para o Nordeste do Brasil ilustra esse processo de mudança. Nesse sentido, em que pese as vulnerabilidades do Nordeste em termos de infraestrutura econômica e social relativamente ao Sul e Sudeste do país, há algumas tendências positivas, como a já citada, em que um número expressivo de firmas podem ser atraídas para o Nordeste. Mas não foi somente o “padrão de crescimento econômico” do país que mudou. A teoria do crescimento e do desenvolvimento econômico vem passando por modificações significativas pelos avanços recentes nesse campo do conhecimento, tanto do ponto de vista puramente teórico quanto do ponto de vista empírico, com repercussões importantes no campo da economia regional (SILVA FILHO, 1999). Diante do exposto, cite algumas estratégias relativas ao atual desenvolvimento econômico de regiões do Brasil.

Comentário

O desenvolvimento econômico de regiões do Brasil está calcado em estratégias que estão presentes no atual contexto regional e nacional como: a) o novo papel do Estado e suas fortes restrições financeiras; b) uma maior preocupação com o meio ambiente, que implica uma melhor distribuição dos recursos naturais entre gerações; c) necessidade de uma maior conexão entre os objetivos de desenvolvimento regional e local com os grandes eixos de desenvolvimento nacional, ajudando a incrementar as sinergias das intervenções e suas chances de sucesso; d) necessidade de fortalecimento do “pacto federativo brasileiro”, que terá como resultado atenuar os efeitos de uma “guerra fiscal predatória”; e) o fim das “trocas de ineficiências” entre as regiões do Brasil, que eram caracterizadas pelo fluxo de produtos caros e de baixa qualidade entre as regiões do país, em função de não se ter acesso aos mercados internacionais. Todas essas estratégias devem ser consideradas em quaisquer intervenções desenvolvimentistas do país.

RESUMO

São numerosas as políticas públicas de inovação tecnológica, estratégias de desenvolvimento econômico e propriedade industrial no Brasil. Para se obter sucesso como um competidor internacional, é necessário um completo e complexo paradigma inovativo em que os governos adotem uma visão de política pública mais abrangente e significativa. Isso requer aumento de recursos, flexibilidade e diversidade de mão de obra, cooperação público-privada e apoio de infraestrutura tecnológica. Requer também prover incentivos diretos, principalmente para as empresas de pequeno e médio porte, bem como a criação e desenvolvimento de parques tecnológicos e incubadoras de empresas para estimular a cooperação entre universidades e empresas, bem como incentivar a comercialização da propriedade intelectual.

O INPI procura consolidar seus laços com as principais instituições do Sistema Nacional de Inovação – associações empresariais, federações, universidades, agências de desenvolvimento. Com a Confederação Nacional da Indústria (CNI), o INPI busca a efetiva participação das empresas brasileiras nos programas de capacitação relacionados à propriedade intelectual. Voltada à micro e pequenas empresas, a parceria com o Sebrae tem se mostrado o melhor caminho para o incentivo às produções locais. Os reflexos dessa nova visão do INPI, mais moderna e atuante, são perceptíveis com a mudança nas posturas dos agentes econômicos do país. Esse movimento é acompanhado, também, por uma participação ativa do Instituto nos debates e negociações em foros internacionais, buscando ampliar o conceito de propriedade intelectual de forma a promover condições de desenvolvimento para todos os países.

INFORMAÇÕES SOBRE A PRÓXIMA AULA

Na próxima aula, falaremos sobre o homem e a sociedade contemporânea, principalmente no que se refere à relação do homem com o ambiente competitivo e burocrático, bem como do homem com a civilização da terceira onda.

O homem e a sociedade contemporânea

AULA

12

Meta da aula

Apresentar as principais relações do homem com o ambiente competitivo e burocrático, bem como do homem com a civilização da terceira onda.

Ao término desta aula, você deverá ser capaz de:



identificar os principais elementos da estrutura burocrática, segundo Max Weber;



identificar o que caracteriza a primeira onda (agrícola), a segunda onda (industrial) e a terceira onda (informação), enfatizando a "terceira onda";



identificar aspectos do mundo globalizado no âmbito da cultura, dos hábitos e dos costumes na era pós-industrial.

Pré-requisitos

Para melhor compreensão do conteúdo desta aula, você deverá recordar temas de aulas anteriores, como: política pública de qualificação profissional (Aula 10); neoliberalismo e políticas governamentais no Brasil (Aula 10); políticas públicas de inovação tecnológica (Aula 11); estratégias de desenvolvimento econômico (Aula 11).

INTRODUÇÃO

Na aula anterior, falamos sobre as políticas públicas de inovação tecnológica, estratégias de desenvolvimento econômico e propriedade industrial no Brasil. Nesta aula, falaremos sobre as relações do homem com o ambiente competitivo e burocrático, bem como do homem com a civilização da terceira onda.

O ser humano busca no trabalho não só o necessário para sua sobrevivência, mas a realização de seus sonhos, por meio do recebimento de um salário que não somente lhe permita comer, vestir-se, mas que lhe permita também ter prazer e conforto em sua classe social ou propiciar a ascensão de classe social. Um homem só é completo quando sente que o seu trabalho não é somente útil para ele, mas também para a sua família e para a sociedade.

Na Idade Média, o homem sentia-se parte integrante da comunidade onde vivia, no aspecto social e religioso, uma relação com a qual se identificava e concebia seu próprio eu, quando ainda não havia uma classe social plenamente desenvolvida, emergindo apenas o indivíduo ao grupo. A partir dos séculos XVIII e XIX, a evolução do trabalho na sociedade trouxe novas concepções e a questão do eu acabou se restringindo mais e mais – "sou o que possuo" para o de "sou como você me quer", expressão usada por Pirandello em suas peças teatrais (OLIVEIRA, 1999).

Políticos, comentaristas e acadêmicos parecem confusos com a escalada atual das mudanças ambientais, sociais, tecnológicas e econômicas. Estamos

sentindo o impacto da terceira grande onda de mudança na história, e estamos, consequentemente, no processo de criar uma nova civilização, mas ainda não se sabe qual, nem como essa civilização surgirá, diante de tantas mudanças e incertezas no âmbito da atual globalização.

MECANIZAÇÃO

É o uso de máquinas para substituir o trabalho manual ou animal, e também pode-se referir ao uso delas para auxiliar uma operação humana. A mecanização também levou o desemprego aos trabalhadores rurais, visto que a mão de obra foi substituída por máquinas como tratores, colheitadeiras, semeadeiras e outras, que faziam o trabalho de muitos lavradores.

Automação é um sistema automático de controle pelo qual os mecanismos verificam seu próprio funcionamento, efetuando medições e introduzindo correções, sem a necessidade da interferência do homem. Podemos dizer também que, automação é a aplicação de técnicas computadorizadas ou mecânicas para diminuir o uso de mão de obra em qualquer processo, especialmente o uso de robôs nas linhas de produção. A automação visa diminuir os custos e aumentar a velocidade da produção. Podemos acrescentar ainda que, a automação corresponde ao conjunto de técnicas que podem ser aplicadas sobre um processo objetivando torná-lo mais eficiente, ou seja maximizando a produção com menor consumo de energia, menor emissão de resíduos e melhores condições de segurança, tanto humana e material quanto das informações inerentes ao processo produtivo.

O HOMEM EM UM AMBIENTE COMPETITIVO E BUROCRÁTICO

Na sociedade atual, a **MECANIZAÇÃO** cria o desemprego, mas o esforço real da mecanização consiste em criar possibilidades sempre maiores de lazer – mas também dolorosas rupturas, graves crises materiais, morais e sociais. Essa conquista proporciona também, por seu próprio movimento, uma liberação da servidão ao automatismo ou automação, com a criação de

novos meios, de novos desejos e de novas razões para viver. Portanto, o extraordinário desenvolvimento da tecnologia científica, da produtividade do trabalho e, em certo grau, dos níveis ordinários de consumo da classe trabalhadora durante este século, tiveram um profundo efeito sobre os movimentos trabalhistas em geral. A classe trabalhadora sindicalizada, intimidada pelo grau de complexidade da produção capitalista, enfraquecida no seu aspecto revolucionário original pelos ganhos proporcionados pelo rápido incremento da produtividade, perdeu cada vez mais ânimo e ambição de arrancar o controle das mãos capitalistas e tende mais a barganhar por participação do trabalhador no produto.

Na época dos artesãos, no século XI, o trabalhador vendia sua força de trabalho ao capital por lhe faltarem os meios materiais para produzir uma mercadoria. Agora, sua força individual de trabalho não funciona se não estiver vendida ao capital. Assim pensa Storch, apud Oliveira (1999, p. 30):

O operário que domina um ofício completo pode trabalhar por toda a parte para se manter; o outro, o da manufatura, é apenas um acessório e, separado de seus colegas de trabalho, não tem nem capacidade, nem independência, sendo forçado a aceitar a norma que lhe querem impor.

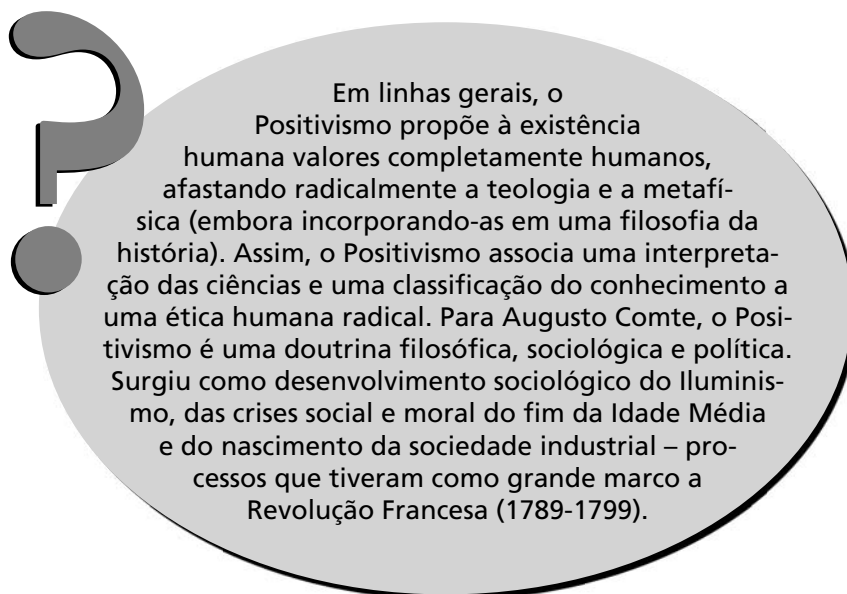
Podemos observar que as forças intelectuais da produção material, com a divisão manufatureira do trabalho, aparecem ao operário como propriedades de outros e como poder que os domina. Na manufatura, esse processo se desenvolve e mutila o trabalhador a ponto de reduzi-lo a uma partícula de si mesmo. Na indústria moderna, temos o processo completo que faz da ciência uma força produtiva independentemente do trabalho e que a recruta para seguir ao capital.

Segundo Adam Smith (1776) apud Oliveira (1999), a inteligência da maior parte dos homens se forma no decorrer de sua ocupação do dia a dia. Um homem que passa toda a vida a executar um pequeno número de operações simples, não tem nenhuma condição de desenvolver a sua inteligência, nem de exercitar a sua imaginação. A uniformidade da vida estacionária corrompe naturalmente o ânimo desse trabalhador. Chega mesmo a destruir a energia de seu corpo, tornando-o incapaz de empregar suas forças com vigor e perseverança em qualquer outra tarefa que não seja aquela para que foi adestrado. Assim, sua habilidade em seu ofício particular parece adquirida com o sacrifício de suas virtudes

intelectuais, sociais e guerreiras. E em toda sociedade desenvolvida e civilizada, esta é a condição a que ficam necessariamente reduzidos os pobres que trabalham, isto é, a grande massa do povo.

Para Carlos Cafiero (1990) apud Oliveira (1999) se a máquina é o meio mais poderoso de aumentar a produtividade do trabalho, isto é, de diminuir o tempo necessário para a produção de mercadorias como sustentáculo do capital, ela é o meio mais poderoso de prolongar a jornada de trabalho, além de todos os limites naturais. O meio de trabalho, agora transformado em máquina não está mais subordinado ao trabalhador, tornou-se independente. Uma só paixão toma conta do capitalista: reduzir ao mínimo a resistência que lhe opõe essa barreira natural, flexível, que é o homem.

Auguste Comte (1798-1857) apud Oliveira (1999) abriu uma ampla discussão sobre a existência de uma unidade filosófica na sua carreira acadêmica, que persiste até os dias de hoje. O criador da Sociologia e do Positivismo, após exaustivos estudos da estática e da dinâmica sociais, termos emprestados da Física para poder explicar os fenômenos sociais, acreditava ser possível criar uma sociedade-modelo, tendo o *amor* como princípio, a *ordem* como base e o *progresso* como fim.



A Sociologia compreende todo contexto que se relaciona com o comportamento prático do homem em sociedade, onde o aspecto ético ficaria absorvido pelo social e ele acreditava que a sociedade humana só poderia ser convenientemente organizada a partir de uma certa ordem. Ao criar um novo sistema filosófico, o positivista demonstra que a humanidade teria passado por três estados de concepção do mundo e da vida:

a) Primeiro estado: a etapa teológica, que corresponderia, num primeiro momento, ao **FETICHISMO**, onde os processos e as leis naturais passariam a ter consequências na sociedade, em virtude da ação e da vontade de seres misteriosos sobre a sociedade. É o momento místico da humanidade. Temos, como exemplo, a cultura dos maias, dos astecas, dos incas, dos índios e de outros povos. A segunda etapa, seria a do politeísmo. Com a presença de várias divindades ou deuses agindo sobre os seres humanos, como aconteceu na Grécia antiga, em Roma e no Egito e outros povos que viveram a experiência da mitologia. A terceira etapa, seria a do monoteísmo, onde se exclui a fase fetichista e politeísta, com a adoção de um único Deus, como criador do universo e de todas as coisas. Nesta fase, que marca a ascensão do cristianismo, apresentam-se alguns princípios de abstração, na explicação da natureza das coisas. Este estágio possui um significado de desorganização social e espiritual.

b) Segundo estado: o metafísico, que serve como ponte ou instrumento de transição entre o primeiro estado, que é o teológico e o positivo. Neste estado, observa-se a tentativa de se descobrir a natureza última das coisas e da realidade.

c) Terceiro estado: o positivo, que procura explicar de forma científica a realidade, abandonando as explicações anteriores dos estados teológicos e metafísico que passam a ser substituídas por hipóteses e leis científicas, comprovadas pela experimentação e pela observação. Nesse estado, não se deve buscar leis gerais, além do que é possibilitado pela experimentação e pela dedução ou raciocínio matemático. O que ficar para além desse domínio de explicações, volta para a metafísica.

Desta forma, Auguste Comte conclui que o poder material pertence aos industriais e o espiritual aos sábios (aqueles que detêm o saber ou o conhecimento), sendo que a eles pesa a responsabilidade de reorganizar e desenvolver a sociedade. Nesse aspecto, o criador da Sociologia demonstra a ascensão social dos engenheiros e tecnocratas, dedicando a eles admirações e aplausos. De acordo com a complexidade científica,

O **FETICHISMO**, em particular, atribui características antropomórficas a todos os seres, isto é, todos os seres (vivos ou não) são percebidos como vivos e dotados de vontade. Na teoria marxista, o fetichismo é o processo pelo qual a mercadoria, no capitalismo, um ser inanimado, passa a ser considerado como se tivesse vida. As relações sociais deixam de ocorrer entre indivíduos, mediadas pela mercadoria, mas tornam-se relações meramente entre as próprias mercadorias, sendo os seres humanos meros intermediários no processo econômico geral. Com isso ocorre a falta de humanização do homem no capitalismo, com a ilusão de que não há relações humanas (isto é, sociais) no que se refere à mercadoria. Para Comte, o fetichismo corresponde à primeira etapa do estado teológico. Na teologia, segundo Comte, as concepções humanas referem-se a entidades supranaturais, buscando conceitos e respostas absolutos (ou seja: não relativas).

Comte ordenou primeiramente a Matemática, depois a Astronomia, a Física, a Química, a Biologia e por último a Sociologia, uma ciência que para ele compreenderia tudo que se relacionasse com o pensamento prático do homem em sociedade. O centro da filosofia positivista parte da ideia de que a sociedade só pode ser reorganizada por uma completa reforma intelectual das pessoas. No Brasil, o Positivismo influenciou movimentos no Exército brasileiro e abriu espaço para seguidores, como Teixeira Mendes, Miguel Lemos e Benjamim Constant. Do Positivismo é que vem o lema da nossa bandeira, "Ordem e Progresso".



A bandeira do Brasil foi projetada, em 1889, por Raimundo Teixeira Mendes e Miguel Lemos, com desenho de Décio Vilares. Inspirada na Bandeira do Império, foi desenhada pelo pintor francês Jean-Baptiste Debret, com a esfera azul-celeste e a divisa positivista "Ordem e Progresso" no lugar da Coroa Imperial, por sugestão de Benjamim Constant a Raimundo T. Mendes. A expressão foi extraída da fórmula máxima do Positivismo: "O amor por princípio, a ordem por base, o progresso por fim", que se decompõe em duas divisas usuais – uma moral, "Viver para outrem" (altruísmo, termo criado por Comte), ou seja, pôr o interesse alheio acima de seu próprio interesse; e outra estética, "Ordem e Progresso", que representa cada coisa em seu devido lugar para a perfeita orientação ética da vida social. Dentro da esfera está representado o céu do Rio de Janeiro, com a constelação do Cruzeiro do Sul, às 8h30 de 15 de novembro de 1889, dia da proclamação da República. Fonte: www.brasil-russia.org.br/bandeira_brasil.htm.

É notório, quando se diz que: o homem não nasceu só para trabalhar, mas o trabalho consome mais da metade de sua existência. O trabalho nos livra do ócio, da preguiça, da comodidade e pode nos trazer a felicidade. A felicidade é a forma que o homem encontra para dar solução aos problemas de sua existência: a realização produtiva de suas potencialidades e, assim, conseguir unir-se ao mundo, à sua sociedade e preservar a integridade do seu próprio eu. Ao desprender produtivamente a sua energia e a sua inteligência, aumenta seus poderes e sua participação no contexto social, o que lhe pode trazer mais alegria e mais felicidade, como critério de excelência para algumas pessoas sobre a arte de viver.

William James (1890), apud Oliveira (1999), mostra em seu trabalho "Princípios de Psicologia", que é muito difícil traçar a separação entre o que o homem chama EU e o que chama MEU: sentimos, agimos, trabalhamos acerca de certas coisas que são nossas de maneira bastante parecida como sentimos e agimos acerca de nós mesmos. Nossa reputação, nossos filhos, o trabalho desenvolvido por nossas próprias mãos podem ser tão caros a nós quanto nossos corpos e podemos desenvolver os mesmos sentimentos e os mesmos atos de represália quando eles são atacados. O EU de um homem é o grande total de tudo o que ele chama de seu, não apenas seu corpo, suas faculdades psíquicas, mas suas roupas, sua casa, sua esposa e seus filhos, seus ancestrais e seus amigos, sua reputação, suas obras e seus bens. Nos dias atuais, sob a crescente influência dos negócios e da globalização social, o conceito do EU passou a ser um produto. Está dissociado de si mesmo, como o vendedor de um produto qualquer está dissociado do que deseja vender. Diferentemente da Idade Média, a sociedade contemporânea alterou o interesse próprio de cada um. Seu interesse próprio vem a ser o interesse que ele tem com o sujeito que entrega a si mesmo, como um produto que precise conseguir o preço ótimo num mercado extremamente competitivo e burocrático.

Estrutura burocrática

Os principais elementos da estrutura burocrática, segundo Max Weber apud Oliveira (1999), são:

a) As atividades normais exigidas para os propósitos da organização se encontram distribuídas de maneira estável sob a forma de deveres formais. A rígida divisão do trabalho só permite o emprego de pessoal

especializado e, com a globalização, essas especializações tendem a ficar mais exigentes no mercado de trabalho, cada vez mais competitivo e com poucas oportunidades de aproveitamento de grande quantidade da mão de obra disponível. Estão sendo delegadas, cada vez mais, para os funcionários das empresas, responsabilidades na execução de suas tarefas em função da busca de qualidade total ou defeito zero.

b) A organização dos cargos nas empresas obedece a princípios hierárquicos com relação ao *status* e aos papéis a serem desempenhados: quer dizer que cada cargo se encontra sob controle de um superior. Nessa relação hierárquica, cada funcionário da empresa passa a ser responsável diante de seus superiores pelas decisões e ações de seus subordinados, assim como pelas suas próprias. Atualmente, com a reengenharia das estruturas administrativas, cada um desenvolve as suas próprias diretrizes. Esta autoridade se restringe às funções que desempenha. A utilização de prerrogativa do desempenho dos papéis a fim de atender ao controle administrativo dos subordinados além desses limites encontram-se fora do exercício legítimo da autoridade burocrática.

c) O exercício dos papéis ou das atividades é regulamentado por um coerente sistema de regras administrativas abstratas, consistindo na aplicação aos casos particulares. Esse sistema organizacional de normas procura assegurar a realização uniforme de todas as tarefas, independentemente do número de funcionários ou empregados contidos nela. Envolve, ainda, a supervisão de diferentes trabalhos. Dessa forma, normas e regulamentações explícitas por meio de atos e portarias administrativas definem formalmente a responsabilidade de cada membro da organização e das formas de interação entre eles, fazendo com que os serviços burocráticos sejam necessariamente simples e rotineiros. Trata-se de uma adesão muito simples, feita por quem procura uma vaga no mercado de trabalho, onde as organizações empresariais possuem muita facilidade em alocar esse tipo de funcionário, que preenche as necessidades da filosofia da empresa, por intermédio do departamento de recursos humanos. Essa tendência serve tanto para um funcionário que trabalha no setor de bares e restaurantes, de hotelaria, de agências de turismo, de bancos e de indústrias, assim como para aqueles que trabalham no gabinete do presidente da República.

Na análise da burocracia de Weber, os deveres burocráticos vão de um extremo ao outro. Atualmente, o funcionário ideal é exatamente aquele que possui espírito de liderança, aquele que conhece e tem experiência na função que vai exercer, tem mobilidade e capacidade para exercer outras funções e, sobretudo, competência e muito esforço. Para dar cumprimento às normas racionais e até certo ponto abstratas, o funcionário deve fazer prevalecer dentro da organização um comportamento ainda de neutralidade, embora a nova ordem mundial esteja mudando esse quadro. Por enquanto, nas organizações, quer sejam elas de iniciativa privada ou pública, principalmente nas privadas que buscam eficiência, se um chefe desenvolve forte simpatia em relação aos seus subordinados ou clientes, dificilmente poderá atuar se esse sentimento influenciar nas suas decisões formais, tais como um julgamento injusto na avaliação dos serviços de algum de seus subordinados hierarquicamente, ou até mesmo na discriminação de algum cliente ou consumidor. Na atual conjuntura, a eliminação de considerações pessoais e preconceituosas em assuntos formais, é um pré-requisito para o sucesso, uma vez que a denúncia das "minorias" – mulheres, negros, deficientes, grupos étnicos – possui forte impacto na mídia, além de elas terem estruturas jurídicas que as amparam em suas denúncias. A consequência da denúncia ou de um processo contra a empresa pode provocar danos irreparáveis para a corporação. Nos Estados Unidos – e hoje também no Brasil –, as constituições amparam as minorias, quer seja um funcionário de uma empresa, quer seja um consumidor comum.

d) Nas organizações burocráticas, os cargos classificam-se nos subsistemas abertos tecnicamente, sendo o funcionário protegido de acordo com a legislação trabalhista em vigor, contra as arbitrariedades. Os sindicatos, na sua luta pela sobrevivência, têm procurado fazer de tudo para proteger não mais os cargos, mas os empregos.

O emprego só é considerado uma carreira na medida em que existe um sistema de promoções, cada vez mais difíceis em função da nova ordem social nas organizações. A promoção ocorre de acordo com a antiguidade no serviço, necessidade da empresa ou ainda capacidade do funcionário, ou de ambos os critérios. Na realidade, tudo isso se justapõe à redução do quadro de funcionários e à necessidade de cada funcionário executar as tarefas de outras duas ou três pessoas. Atualmente, e sob o ponto de vista sociológico, essas técnicas quebraram o desenvolvimento

da lealdade à organização e ao chamado espírito de equipe, entre seus membros. No setor público, com a quebra da estabilidade dos funcionários, a ideia e o estímulo de se considerarem uma classe social à parte e superior em relação ao resto da sociedade foi por água abaixo, piorando ainda pelos baixos salários. Na Europa, especialmente na Inglaterra, na França e na Alemanha esse espírito corporativista dos funcionários do Estado são mais acentuados e, nos Estados Unidos, entre as Forças Armadas. No Brasil, o espírito corporativista é forte, mas trincado pelos baixos salários. A burocracia dá solução aos problemas eminentemente administrativos, de levar ao máximo dos resultados pela eficiência individual e também pela organização total. Um indivíduo, para trabalhar numa empresa de médio, grande porte ou multinacional, tem que trabalhar eficientemente, conhecer a cultura da empresa e, em muitos casos, ter o domínio de mais dois idiomas, conhecimentos de informática, conhecer outras culturas por causa da globalização; deve possuir a capacidade para aplicar-se na realização de sua tarefa. Caso contrário, não servirá mais para o sistema. O Departamento de Recursos Humanos também tem passado pelo processo de reengenharia com a finalidade de encontrar o funcionário ideal dentro da especialização e de polivalência para poder preencher seus quadros administrativos.

Para Oliveira (1999), a empresa é um sistema aberto onde as atividades de cada funcionário, resultado de sua experiência cultural, vivência profissional, frente ao conteúdo do desempenho de seu cargo ou papéis, dependem de seu comportamento e das formas de interação entre si e com a empresa. De certa forma, a organização é o meio onde o indivíduo vai procurar dar respostas financeiras às suas necessidades. De acordo com o grau dessa satisfação é que será desempenhado seu papel, sua dedicação ao serviço, produção, eficiência, eficácia, qualidade de vida, enfim, sua sobrevivência pessoal e familiar, ou estará fora do subsistema, procurando sobreviver na economia informal ou vai para a marginalidade, fenômenos de grande desafio para o século XXI. A obstrução da corrente de informações hierarquicamente ascendente, perturba a eficácia da administração. A persistência nesse tipo de conformidade leva também à rigidez no comportamento dos funcionários da empresa, tal qual o é nas estruturas militares, onde prevalecem a hierarquia e a disciplina. Nelas, isso funciona até certo ponto porque não lidam com produtos, mas sim com as ações dos indivíduos.

A rigidez de comportamento inibe a criatividade e o critério necessário para atingir os objetivos da corporação. Se de um lado, a promoção dos funcionários no serviço era baseada na sua antiguidade, o que fazia com que muitos funcionários não alcançassem progresso em sua carreira, uma prática que vem das empresas japonesas no pós-guerra, por outro lado, com a "era da qualidade total", o sistema deixou de promover por antiguidade e passou a premiar pela habilidade, treinamento e investimentos. A ascensão por antiguidade ou por aptidão na promoção do empregado são dois fatores que, por um lado, aumentam a eficácia e por outro a dificultam, ou seja, ao mesmo tempo tudo pode apresentar consequências funcionais ou disfuncionais. Weber tinha consciência desses fatos contraditórios na estrutura burocrática, hoje enfatizados por Peter Drucker, Deming e Juran, referindo-se de maneira muito discreta por considerar que essas disfunções administrativas eram menos problemáticas na sua época. A interação de Weber ao valorizar os fatores formais das corporações envolve a suposição de que todos os desvios destes requisitos formais são especificamente particulares e que não têm grande interesse para o conhecimento da organização. Os mais recentes estudos de Administração, tanto pelo ângulo da Psicologia como da Sociologia, mostram que esse enfoque é enganoso. As relações sociais e as práticas informais que ocorrem nas empresas revelam uma forma particular de organização não oficialmente aceita. São oficialmente aceitos, dentro da informalidade, celebração de aniversários, nascimento de filhos, confraternizações de finais de ano e outras formas de relacionamento social (OLIVEIRA, 1999).

Chester Barnard (professor da Universidade de Harvard e um dos primeiros estudiosos das relações informais nas empresas) procurou demonstrar em sua obra: *The function of the executives* que as organizações informais são necessárias para as atividades das organizações formais. A maior contribuição, no entanto, vem de Elton Mayo, ao valorizar as relações não formais dentro das organizações das empresas. O ponto de vista de Weber supõe que, na medida em que ocorrer o desvio da estrutura formal, o fenômeno poderá provocar restrições à eficiência do processo administrativo, uma vez que a empresa é um sistema aberto, incorpora toda as diferenças existentes a seu respeito, o que acaba interferindo na sua eficiência. Diversos autores têm demonstrado exatamente o inverso: que as relações informais têm contribuído para a eficiência das

práticas administrativas, como por exemplo: organização de times de futebol, basquete, academias internas de ginástica, artes marciais, corais, abertura do ambiente de trabalho para conhecimento dos familiares e outras formas de integração social (OLIVEIRA, 1999).

Atividade 1

Identifique os principais elementos da estrutura burocrática, segundo Max Weber, relacionando-os com seus respectivos conceitos, na coluna da direita, atribuindo os números entre parênteses.



(1) Atividades normais = deveres formais	() A responsabilidade de cada membro e a própria interação entre eles é pré-determinada por normas e regras que visam tornar o serviço burocrático necessariamente simples e rotineiro. Isso assegura a realização uniforme de todas as tarefas independente do número de funcionários nela contidos.
(2) Organização hierárquica de cargos	() Todas as atividades normais necessárias às organizações transformam-se em deveres totalmente formais, exigindo a cada dia uma especialização maior assim como a maior responsabilidade de cada elemento na execução da sua tarefa.
(3) Definição de responsabilidade e de formas de interação	() Todos os cargos são organizados de acordo com princípios hierárquicos, aparecendo diferentes níveis de <i>status</i> e diferenciação de "papéis". Todos os cargos trazem junto um determinado grau de responsabilidade e de autoridade. Cada elemento assume a responsabilidade, perante seus superiores hierárquicos, pelas suas ações e decisões e também pelas de seus subordinados. A autoridade de cada um se restringe às funções para as quais foi designado.
(4) Cargos = subsistemas abertos	() Tecnicamente as organizações burocráticas realmente puras tendem a alcançar um alto grau de eficiência o que pode ser exemplificado pelas: organizações militares e religiosas.
(5) Eficiência da burocracia	() Os cargos, nas organizações burocráticas, passam a ser subsistemas abertos tecnicamente, eliminando a antiga figura do "imprescindível e insubstituível". Em contrapartida houve a necessidade de proteção do funcionário contra arbitrariedades, o que passou a ser feito pelas legislações trabalhistas.

Resposta Comentada

Na coluna da direita devem ser atribuídos sequencialmente os valores (3), (1), (2), (5) e (4) correspondendo aos principais elementos da estrutura burocrática.

O HOMEM E A CIVILIZAÇÃO DA TERCEIRA ONDA

Este item (o homem e a civilização da terceira onda) será desenvolvido, principalmente, com base na obra de Toffler (1998): *Criando uma nova civilização: a política da terceira onda*, onde o desenvolvimento e a distribuição de informação se tornaram a atividade produtiva principal da "terceira onda". Dos mercados financeiros mundiais à distribuição mundial de notícias via uma rede de televisão norte-americana (Cable News Network – CNN) em tempo real, 24 horas por dia, às rupturas da revolução biológica e seu impacto sobre a saúde da humanidade e a produção agrícola – praticamente em todas as frentes vemos a revolução da informação mudar o ritmo e a substância social de nossas vidas.

A humanidade se depara com um salto importante à frente. Defronta-se com a mais profunda convulsão social e reestruturação criativa de todos os tempos. Sem que as reconheçamos claramente, estamos engajados na construção de uma nova e extraordinária civilização a partir de seus alicerces. Esse é o sentido da terceira onda. Até agora, a espécie humana passou por duas grandes ondas de mudança, cada uma obliterando consideravelmente culturas ou civilizações anteriores e substituindo-as por modalidades de vida inconcebíveis para os que nos antecederam. A Primeira Onda de mudança – a revolução agrícola – levou milhares de anos para se esgotar. A Segunda Onda – o advento da civilização industrial – durou apenas cem anos. No momento atual é ainda mais acelerada, e é provável que a Terceira Onda atravesse impetuosamente a história e se complete em poucas décadas. Aqueles de nós que têm o privilégio de compartilhar o planeta neste momento explosivo sentirão, portanto, o impacto total da Terceira Onda em pleno processo evolutivo.

A civilização emergente estabelece um novo código de comportamento para nós e nos transporta para além da padronização, da sincronização e da centralização, para além da concentração de energia, dinheiro e poder. Essa nova civilização tem a sua própria e distinta concepção do mundo, maneiras próprias de lidar com o tempo, o espaço, a lógica e a relação de causa e efeito. E seus próprios princípios para a política do futuro. Embora as décadas imediatamente à nossa frente provavelmente venham a ser sacudidas por convulsões, turbulência, talvez até violência generalizada, não nos destruiremos totalmente.

Ela pressupõe que as mudanças contundentes que sofremos agora não são caóticas ou aleatórias mas formam, de fato, um padrão bem definido, claramente discernível. Pressupõe, ademais, que essas mudanças são cumulativas – que elas contribuem para uma gigantesca transformação na maneira como vivemos, trabalhamos, divertimo-nos e pensamos, e que é possível um mundo sadio, desejável. Em resumo, a onda que se segue começa com a premissa de que o que está acontecendo agora é nada menos que uma revolução global econômica e social que caracteriza uma mudança de época.

Antes da Primeira Onda de mudança, a maioria dos seres humanos vivia em pequenos grupos, muitas vezes migratórios, e se alimentava saqueando, pescando, caçando ou criando rebanhos. A uma certa altura, aproximadamente há dez milênios, começou a revolução agrícola, que se alastrou lentamente pelo planeta, semeando aldeias, povoados, terras cultivadas e uma nova maneira de vida. Na atualidade, a Primeira Onda virtualmente cessou de existir. Apenas umas poucas populações tribais, na América do Sul ou na Papua-Nova Guiné (Oceania), por exemplo, ainda não foram atingidas pela agricultura. O vigor dessa enorme Primeira Onda, fundamentalmente, exauriu-se. A Segunda Onda, tendo revolucionado a vida na Europa, na América do Norte e em algumas outras partes do mundo em poucos séculos, continua se expandindo, enquanto muitos países – até agora basicamente agrícolas – agitam-se para construir siderúrgicas, fábricas de automóveis, fábricas de tecidos, ferrovias e fábricas de processamento de alimentos. Entretanto, mesmo enquanto esse processo continua, outro, ainda mais importante, começou. Pois, enquanto a maré da industrialização atingia o auge nas décadas que se seguiram à Segunda Guerra Mundial, uma Terceira Onda pouco compreendida começou a despontar, transformando tudo em que tocava.

A era da Primeira Onda começou por volta do ano 8000 a.C., tendo dominado soberanamente a terra até cerca de 1650-1750 d.C. A partir desse período, a Primeira Onda perdeu velocidade, enquanto a Segunda Onda ganhou vapor. A civilização industrial, produto dessa Segunda Onda, dominou o planeta, por seu turno, até também atingir o auge. Esse último ponto culminante histórico foi atingido nos Estados Unidos durante a década de 1950, uma década que viu os colarinhos brancos e prestadores de serviços superarem o número de operários pela primeira vez. Foi a mesma década que assistiu à introdução, em larga

escala, do computador, da aviação comercial a jato, da pílula controladora da natalidade e outras inovações de alto impacto. Foi precisamente durante essa década que a Terceira Onda começou a ganhar força. A partir de então, ela chegou à maioria das demais nações industriais com pequenas diferenças de datas. Hoje, todas as nações de alta tecnologia sofrem as consequências da colisão entre a Terceira Onda e as obsoletas economias e instituições da Segunda Onda. Compreender isso é o segredo para desvendar grande parte do conflito político e social que vemos à nossa volta.

Enquanto terra, trabalho, matérias-primas e capital foram os principais "fatores de produção" na economia da Segunda Onda do passado, o conhecimento – amplamente definido para incluir dados, informação, imagens, símbolos, cultura, ideologia e valores – é agora o recurso fundamental da economia da Terceira Onda. Enquanto os outros recursos podem ser considerados finitos, o conhecimento é, para todos os efeitos, inexaurível. Ao contrário de um único alto forno ou de uma linha de montagem isolada, o conhecimento pode ser usado por duas companhias ao mesmo tempo. E elas podem usá-lo para gerar ainda mais conhecimento. Por conseguinte, teorias da Segunda Onda baseadas em insumos finitos, esgotáveis, não se aplicam à economia da Terceira Onda. Enquanto o valor de uma companhia da Segunda Onda pode ser medido em termos de seus ativos como edifícios, máquinas, ações e estoque, o valor de firmas bem-sucedidas da Terceira Onda reside cada vez mais na sua capacidade de adquirir, gerar, distribuir e aplicar conhecimento estratégica e operacionalmente. Por outro lado, a produção em massa, característica definidora da economia da Segunda Onda, torna-se progressivamente obsoleta à medida que as firmas instalam sistemas manufatureiros de informação intensiva, frequentemente robotizados, capazes de infinitas variações baratas, até mesmo a produção personalizada, sob medida. O resultado revolucionário é, efetivamente, a desmassificação da produção de massa.

A mão de obra de baixa qualificação, essencialmente braçal e intercambiável, sustentou a Segunda Onda. A educação de massa, ao estilo das fábricas, preparou os trabalhadores para tarefas rotineiras, repetitivas. Já a Terceira Onda é caracterizada por uma crescente **NÃO INTERCAMBIALIDADE** de mão de obra enquanto as exigências de qualificações são cada vez maiores. A pergunta é: quem são as pessoas que realmente criam, que agregam valor? Para competir, as economias exigem inovação

INTERCAMBIALIDADE

Termo usado em engenharia para a troca de um produto original por outro fabricado por um concorrente. Significa capacidade ou habilidade de intercambiar ou trocar. A falta dessa capacidade ou habilidade de trocar informações ou produtos caracteriza a não intercambialidade. Poderíamos dizer que, o brasileiro tem um certo grau de intercambialidade com os outros países da América, por se relacionar e interagir relativamente bem com suas culturas e costumes.

constante – novas ideias para produtos, tecnologias, processos, *marketing*, finanças. Algo da ordem de mil novos produtos são introduzidos nos supermercados norte-americanos todos os meses. Mesmo antes do lançamento do computador modelo 486, em substituição ao modelo 386, o novo chip 586 já estava a caminho. As companhias esclarecidas estimulam seus trabalhadores a tomarem iniciativas, a apresentarem novas ideias e, até mesmo, se necessário, deixar de lado o manual de normas e regulamentos.

Para Toffler (1998), no sistema da Terceira Onda, economias de escala são frequentemente esmagadas por "deseconomias de complexidade". Quanto mais complicada a empresa, menos integrados são seus processos. Os problemas proliferam, anulando qualquer possível vantagem da massificação. A velha ideia de que o maior é necessariamente o melhor torna-se cada vez mais uma falácia. Procuram-se modalidades inteiramente novas de organização. "Reengenharia", por exemplo, a nova palavra de ordem na administração, procura reestruturar a firma em torno de processo em vez de mercados ou especialidades compartimentalizadas. Estruturas relativamente padronizadas dão lugar a organizações matriciais, equipes de projetos específicos, centros de lucro, bem como a uma crescente diversidade de alianças estratégicas, muitas delas para além das fronteiras nacionais. Uma vez que os mercados mudam constantemente, a posição é menos importante do que a flexibilidade e a capacidade de manobra. Uma vasta estrutura de informação eletrônica, frequentemente baseada em satélite, une companhias inteiras, muitas vezes ligando-as igualmente aos computadores e redes de fornecedores e clientes. O Japão destinou 250 bilhões de dólares para desenvolver melhores e mais rápidas redes durante os próximos 25 anos. Os Estados Unidos estão promovendo controvertidos planos para uma "supervia expressa de informação". Uma coisa é clara: as vias eletrônicas formam a infraestrutura da economia da Terceira Onda. O tempo torna-se uma variável crítica traduzida nas entregas *just-in-time* e na pressão para reduzir as "decisões em processo". A engenharia lenta, sequencial, passo a passo, está sendo substituída pela "engenharia simultânea". As companhias promovem "competições baseadas no tempo". O dinheiro é movimentado à velocidade da luz. A informação tem que se movimentar cada vez mais rapidamente. Assim, a aceleração aproxima cada vez mais as companhias da Terceira Onda.



A deseconomia significa um aumento nos preços médios da produção que surge quando a escala de produção é incrementada. Há uma diferença importante entre deseconomia interna e deseconomia externa.

As deseconomias internas surgem como o resultado da expansão de firmas individuais. Sua fonte principal é a possibilidade de os custos administrativos aumentarem por unidade de produção, o que, por sua vez, é o resultado do acréscimo dos problemas de coordenação de atividades em maior escala, da extensão da hierarquia administrativa e do crescimento da burocracia. Embora, logicamente, se espere que possa haver escalas de produção para as quais ocorram tais deseconomias, na prática parece que as grandes firmas são capazes de evitá-las pela especialização das funções administrativas, pela introdução de equipamentos mecânicos e eletrônicos (por exemplo, computadores) e pela delegação de autoridade e responsabilidade para evitar demoras e estrangulamentos. Há, entretanto, pouca informação empírica sobre deseconomias internas. Já as deseconomias externas surgem como um resultado da expansão de um grupo de empresas, criando aumento de custos para uma ou mais delas. Tais deseconomias são usualmente classificadas em:

- a) Pecuniárias: são as que surgem de aumentos nos preços dos insumos causados pela expansão de firmas que os utilizam; por exemplo, a expansão da indústria de construção pode causar aumento nos salários dos pedreiros, criando assim uma deseconomia externa pecuniária para cada uma das firmas que empregam pedreiros (supõe-se que a expansão de apenas uma dessas firmas não causaria um aumento de salários);
- b) Tecnológicas: esta categoria tende a incluir todas as que não se enquadram no primeiro grupo. Por exemplo: à medida que as firmas de uma certa área se expandem, aumenta o congestionamento das estradas devido ao aumento de entregas, carros etc., e isso aumenta o preço dos transportes para todas as firmas; do mesmo modo, a expansão de um grupo de indústrias químicas localizadas ao longo das margens de um rio faz aumentar a descarga de fluídos no rio, aumentando assim os custos de tratamento e uso da água para as empresas situadas ao longo das margens de um rio (BANNOCK, 1977).

As companhias podem ser classificadas em: "intelectuais", "semi-intelectuais" ou "incultas", dependendo de quão intenso é o grau de conhecimento que possuem. Algumas firmas e indústrias precisam processar mais informações do que outras, a fim de produzir riqueza. Individualmente consideradas, elas podem ser posicionadas no espectro de trabalho mental de acordo com o volume e complexidade do trabalho que realizam. Tipicamente, firmas incultas concentram o trabalho mental em poucas pessoas do topo, deixando o trabalho braçal ou não mental para os demais. Sua premissa operacional é a de que os operários são ignorantes ou que, de qualquer maneira, o seu conhecimento é irrelevante para a produção. Mesmo no setor semi-intelectual, atualmente, podem-se encontrar exemplos de "desqualificação" – simplificação de tarefas, reduzindo-as às suas expressões mais simples, monitorando a produção a cada passo. Essas buscas de aplicar métodos concebidos por Frederick Taylor, para uso em fábricas no início do século XX, pertencem, entretanto, à onda inculta do passado, não ao futuro intelectualizado. Pois toda função que seja tão repetitiva e simples que possa ser executada sem pensar é, eventualmente, candidata à robotização.

DESCARTE ECOLÓGICO

Caracteriza-se pelas mudanças de atitudes e hábitos da sociedade ao se descartar um produto nocivo aos ecossistemas que têm como objetivo a valorização dos ecossistemas e a preservação da nossa atual qualidade de vida e a das futuras gerações. Um dos objetivos principais do descarte ecológico está em conscientizar a população em geral sobre o perigo do descarte incorreto de resíduos tóxicos, como são as pilhas, baterias e lâmpadas fluorescentes.

Baseado em uma concepção sistêmica ou integradora, o novo modelo de produção deve surgir como crescentemente simultâneo e sintetizado. As partes do processo não são o todo e não podem ser isoladas umas das outras. A produção não começa nem acaba na fábrica. Exige assistência ou apoio ao produto, mesmo depois de ter sido vendido, conforme ocorre com as garantias de consertos de automóveis ou na assistência técnica que uma pessoa espera do revendedor quando compra um computador. Em breve, o conceito de produção irá além disso, chegando ao **DESCARTE ECOLÓGICO** do produto depois de usado. As companhias terão de providenciar a limpeza pós-uso, o que as obrigará a alterar especificações de concepção, cálculos de custo, métodos de produção e muito mais. Ao fazer isso, elas estarão prestando mais serviço relativo à manufatura e estarão agregando valor. A "produção" passará a incluir todas essas funções. Ao mesmo tempo, a produtividade começa antes de o trabalhador chegar ao local de trabalho. Funções como treinamento do empregado, instalação de creches e outros serviços passam a ser necessárias.

A fábrica tornou-se o símbolo central da sociedade industrial. Tornou-se, de fato, um modelo para a maioria das instituições da Segunda Onda. As fábricas incorporam princípios como padronização, centralização, maximização, concentração e burocratização. A produção da Terceira Onda é baseada em novos princípios de produção pós-fábrica. Ela ocorre em instalações que pouco se parecem com fábricas. Na verdade, um volume cada vez maior é feito em casa, em escritórios, carros e aviões. As escolas, por exemplo, ainda operam como fábricas, submetendo os estudantes à instrução padronizada e à inspeção rotineira. Uma pergunta a ser feita a qualquer inovação educacional é simplesmente a seguinte: destina-se a fazer a máquina funcionar mais rapidamente – ou propõe-se, corretamente, a eliminar o sistema fabril e substituí-lo por uma educação individualizada, sob medida? Pergunta semelhante deve ser feita a propósito das legislações de saúde e previdência social e de qualquer projeto para reorganizar a burocracia federal.

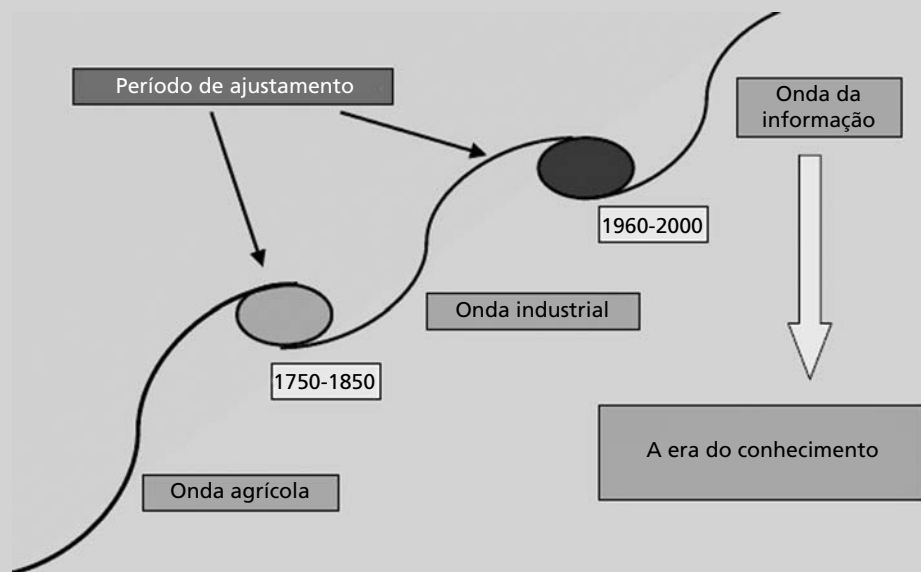
As economias da Terceira Onda requerem um tipo de trabalhador que raciocina, pergunta, inova e assume riscos. Trabalhadores que não são facilmente intercambiáveis. Em outras palavras, ela favorece a individualidade. Não há apenas mais qualidades diferentes de trabalho, também há mais qualidades diferentes de lazer, estilos de arte, movimentos políticos, mais credos religiosos e mais grupos raciais e linguísticos reconhecidos. As organizações desviam o maior volume possível de decisões da cúpula para a periferia. As companhias apressam-se em transferir poder aos empregados, não por altruísmos, mas porque as pessoas nos escalões inferiores frequentemente possuem melhor informação e são capazes de reagir mais rapidamente tanto às crises quanto às oportunidades do que os chefões da alta administração. Colocar os ovos em muitas cestas, em vez de reuni-los em uma só, não chega a ser propriamente uma ideia nova, mas é sem dúvida uma ideia que os segundo-ondistas não compartilham, mas é comum na terceira onda.

Na terceira onda, o declínio da família como instituição poderosa começou quando a revolução industrial alienou a maioria de suas funções. O trabalho foi transferido para a fábrica ou para o escritório. Os doentes foram para os hospitais, as crianças para os colégios, os casais foram se divertir no cinema. Os idosos foram enviados para os asilos. A terceira onda restaurou muitas das funções perdidas que a tornou tão fundamental para a sociedade (a família e o lar). As pessoas realizam

parte de seu trabalho em casa, usando computadores pessoais e outras tecnologias da Terceira Onda. Muitos pais já centram a educação dos filhos em casa, mas a verdadeira mudança virá quando os computadores acoplados à televisão chegarem aos lares e forem incorporados ao processo educacional. E quanto aos doentes? Mais e mais funções médicas, dos testes de gravidez à tomada da pressão arterial estão de volta ao lar. Tudo isso aponta para um papel mais consistente reservado às famílias, mas com grande diversidade de estrutura familiar, revelando a diversidade que encontramos na economia e na cultura.

Atividade 2

Baseado na figura a seguir, que representa a primeira onda (agrícola), a segunda onda (industrial) e a terceira onda (informação), fale sobre as mesmas, enfatizando a 'Terceira Onda'.



Resposta Comentada

A figura apresentada mostra que a primeira onda foi a AGRICULTURA. Até o fim do século XIX, todas as economias eram agrárias. A segunda onda foi a INDUSTRIALIZAÇÃO. Do final do século XIX até os anos 1960, a maioria dos países desenvolvidos passou de sociedades agrárias para sociedades baseadas em economias de máquinas. A terceira onda foi a INFORMAÇÃO. A partir de 1970, a economia mundial passou a realizar grande parte de suas atividades produtivas, administrativas e financeiras por meio do fluxo de informações digitalizadas. A economia passou a atuar no chamado tempo virtual. A Terceira Onda alterou a estrutura, conduta e desempenho da economia mundial. O mundo passou da velha economia para a nova economia.

Na economia da civilização da terceira onda, há uma tendência na direção do pequeno: menores unidades, menores escalas. Os maiores negócios, em termos de rentabilidade, começam a ser os menores negócios. A enorme IBM, que chegou a ter 370.000 funcionários, vem sendo minada por um grupo enorme de empresas menores, em alguns casos bem pequenas, em comparação. A justificativa que existia para aumentar o tamanho da empresa era a necessidade de produzir em alta escala, para reduzir o custo unitário. Contudo, para produzir lotes enormes de produtos, acabou sendo necessário criar uma estrutura administrativa que se tornou burocratizada e pesada e que acabou por se tornar ineficiente e, assim, eliminar o ganho que haveria com a economia de escala. Hoje em dia, tamanho grande frequentemente implica deseconomia de escala, porque se pode ganhar dinheiro em grandes lotes mas perder dinheiro por ineficiência administrativa. Rapidez, na terceira onda, é um componente crítico do sucesso. Por isso, criaram Just in Time Manufacturing, Concurrent Engineering etc. Se o dinheiro se movimenta na velocidade da luz, a informação tem que andar mais depressa ainda. Portanto, 'tempo = dinheiro'.

CONCLUSÃO

Na atual era da informação e do conhecimento, estamos vivendo em grande incerteza, esperando desequilíbrios e transtornos. E significa que ninguém é dono da verdade completa e definitiva sobre para onde estamos indo – ou mesmo para onde deveríamos ir. Precisamos sentir o nosso caminho, sem deixar ninguém para trás, ao criarmos o futuro em nosso meio. Tolerância ao erro, diversidade, apoiadas por senso de humor e de proporção são requisitos indispensáveis à sobrevivência no atual milênio.

Embora a terceira onda tenha sido chamada por vários nomes (Sociedade Pós-Industrial, Sociedade da Informação, Era do Conhecimento etc.), a melhor maneira de entendê-la é contrastando-a com a segunda onda, a era da civilização industrial. É preciso ressaltar que o que distingue uma onda da outra é, fundamentalmente, um sistema diferente de criar riqueza. A alteração da forma de produção de riqueza é acompanhada, porém, de profundas mudanças sociais, culturais, políticas, filosóficas, institucionais etc.

Na primeira onda a forma de criar riqueza era cultivando a terra. Os meios de produção de riqueza eram, portanto, a terra, alguns implementos agrícolas (a tecnologia incipiente da época), os insumos básicos (sementes), e o trabalho do ser humano (e de animais), que fornecia toda a energia que era necessária para o processo produtivo. Do ser humano se esperava apenas que tivesse um mínimo de conhecimento sobre quando e como plantar e colher e a força física para trabalhar. Essa forma de produção de riquezas trouxe profundas transformações sociais, culturais, políticas, filosóficas, institucionais etc., em relação ao que existia na civilização que a precedeu (civilização nômade).

Na segunda onda, a forma de criar riqueza passou a ser a manufatura industrial e o comércio de bens. Os meios de produção de riqueza se alteraram. A terra deixou de ser tão importante, mas, por outro lado, prédios (fábricas), equipamentos, energia para tocar os equipamentos, matéria prima, o trabalho do ser humano, e, naturalmente o capital (dada a necessidade de grandes investimentos iniciais) passaram a assumir um papel essencial enquanto meios de produção. Do ser humano passou a se esperar que pudesse entender ordens e instruções, que fosse disciplinado e que, na maioria dos casos, tivesse força física para trabalhar. Essa nova

forma de produção de riquezas também trouxe profundas transformações sociais, culturais, políticas, filosóficas, institucionais etc., em relação ao que existia na civilização predominantemente agrícola. Nós todos conhecemos bem as características desta civilização industrial, porque nascemos nela e, em grande parte, ainda continuamos a viver nela.

Na terceira onda, a principal inovação está no fato de que o conhecimento passou a ser, não um meio adicional de produção de riquezas, mas, sim, o meio dominante. Na medida em que ele se faz presente, é possível reduzir a participação de todos os outros meios no processo de produção. O conhecimento, na verdade, se tornou o substituto último de todos os outros meios de produção. Na guerra, por exemplo, um centímetro quadrado de silício, na forma de um chip programado, pode substituir uma tonelada de urânio. O conhecimento se tornou ingrediente indispensável de armamentos inteligentes, que são programáveis para atingir alvos específicos e selecionados. Para derrotar o inimigo, frequentemente basta destruir seu sistema de informações.

Atividade Final

Atualmente, vivemos na era pós-industrial, um novo mundo, onde a maioria do trabalho físico é feito pelas máquinas e boa parte do trabalho mental, pelos computadores.



Nela cabe ao homem uma tarefa para a qual é insubstituível: ser criativo, ter ideias. Durante dois séculos, tempo que durou a sociedade industrial (1750-1950), o maior desafio foi a eficiência, isto é, "fazer o maior número de coisas no menor tempo". Assim, o ritmo de vida deixou de ser controlado pelas estações do ano e tornou-se mais dinâmico. Enquanto a agricultura precisou de dez mil anos para produzir a indústria, esta precisou de apenas 200 anos para gerar a sociedade ou era pós-industrial (LUCCI, 2008).

A globalização abre a vida das pessoas à cultura e a toda sua criatividade – e ao fluxo de ideias e conhecimento. Mas a nova cultura trazida pela expansão dos mercados mundiais é inquietante. Tal como Mahatma Gandhi exprimiu tão eloquentemente no começo deste século, "Não quero que a minha casa fique cercada de muros e que as minhas janelas fiquem fechadas. Quero que as culturas de todas as terras soprem sobre a minha casa tão livremente quanto possível. Mas recuso-me a ser derrubado por qualquer uma delas." Hoje, o fluxo cultural é desequilibrado, pesando fortemente numa direção, a dos

países ricos para os pobres. Os produtos leves – com elevado conteúdo de conhecimento mais do que conteúdo material – transformaram-se em alguns dos setores mais dinâmicos das economias mais avançadas da atualidade. A maior indústria exportadora dos Estados Unidos da América não é a dos aviões ou dos automóveis, é a do entretenimento – os filmes de Hollywood faturaram mais de 30 bilhões de dólares em todo o mundo, em 1997. A expansão das redes globalizadas de mídia e das tecnologias de comunicação por satélite dão origem a um novo e poderoso meio de alcance mundial. Estas redes levam Hollywood a cidades remotas – o número de televisores por 1.000 pessoas quase duplicou entre 1980 e 1995, de 121 para 235. E a difusão das marcas mundiais – Nike, Sony – estabelece novos padrões sociais de Nova Delhi a Varsóvia e ao Rio de Janeiro. Esse assalto da cultura estrangeira pode colocar em risco a diversidade cultural e levar às pessoas o receio da perda da sua identidade cultural. É necessário apoiar as culturas nativas e nacionais – para que floresçam lado a lado com as culturas estrangeiras.

Fonte: Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. Relatório do desenvolvimento humano, 1999, p. 6-7 apud LUCI, 2008.

Diante do exposto, identifique aspectos do mundo globalizado no âmbito da cultura, dos hábitos e dos costumes na era pós-industrial.

Resposta Comentada

No atual mundo globalizado, na divisão internacional do trabalho, são prioritários os países pós-industriais na produção e no consumo. Os países hegemônicos formam um pequeno grupo (G7/ G8/ G12

etc.). Daí ser possível dizer que o mundo é governado por uma minoria de países. Talvez até apenas por uma tríade (Japão, Alemanha e EUA). Com o fim da Guerra Fria, a cultura, os hábitos e os costumes, desfizeram-se as antigas divisões ideológicas. O trabalho físico é feito pelas máquinas e o mental pelos computadores. Virtualmente todos os países proclamam adesão aos mercados globais. Mas se instaura uma divisão mais inabordável, dessa vez de natureza tecnológica. Uma pequena parte do planeta, responsável por cerca de 15% de sua população, fornece quase todas as inovações tecnológicas existentes. Uma segunda parte, que engloba talvez metade da população mundial, está apta a adotar essas tecnologias nas esferas da produção e do consumo. A parcela restante, que cobre por volta de um terço da população mundial, vive tecnologicamente marginalizada — não inova no âmbito doméstico, nem adota tecnologias externas. O assalto da cultura estrangeira pode colocar em risco a diversidade cultural e levar às pessoas o receio da perda da sua identidade cultural.

RESUMO

Nesta aula, vimos a relação do homem com o ambiente competitivo e burocrático do mundo globalizado na era do conhecimento, bem como do homem com a civilização da terceira onda. Você viu que os principais elementos da estrutura burocrática, segundo Max Weber, são: atividades normais = deveres formais, organização hierárquica de cargos, definição de responsabilidade e de formas de interação, cargos = subsistemas abertos e eficiência da burocracia. Você viu também que a *primeira onda* foi a AGRICULTURA. Até o fim do século XIX, todas as economias eram agrárias. A *segunda onda* foi a INDUSTRIALIZAÇÃO. Do final do século XIX até os anos 1960, a maioria dos países desenvolvidos passou de sociedades agrárias para sociedades baseadas em economias de máquinas. A *terceira onda* foi a INFORMAÇÃO. A partir de 1970, a economia mundial passou a realizar grande parte de suas atividades produtivas, administrativas e financeiras por meio do fluxo de informações digitalizadas. A economia passou a atuar no chamado "tempo virtual". A Terceira Onda alterou a estrutura, conduta e desempenho da economia mundial. O mundo passou da velha economia para a nova economia (a Era do Conhecimento).

INFORMAÇÕES SOBRE A PRÓXIMA AULA

Na próxima aula, falaremos sobre Desenvolvimento Organizacional e Sociedade Pós-moderna, abordando a cultura e as mudanças organizacionais, os pressupostos básicos e os modelos de D.O., o modernismo e o pós-modernismo.

Desenvolvimento Organizacional e Sociedade Pós-moderna

AULA

13

Meta da aula

Apresentar os principais aspectos relativos à cultura, às mudanças organizacionais, aos modelos de desenvolvimento organizacional (D.O.), ao modernismo e ao pós-modernismo.

objetivos

Ao término desta aula, você deverá ser capaz de:

- 1 identificar as principais estratégias de mudanças do processo de desenvolvimento organizacional, bem como as principais fases da organização;
- 2 identificar características do modernismo e do pós-modernismo numa sociedade pós-moderna;
- 3 conceituar organização, cultura organizacional, bem como os processos de mudança e os objetivos da mudança para o D.O.

Pré-requisitos

Para melhor compreensão do conteúdo desta aula, você deverá recordar temas de aulas anteriores, como: neoliberalismo e políticas governamentais no Brasil (Aula 10); políticas públicas de inovação tecnológica (Aula 11); estratégias de desenvolvimento econômico (Aula 11); o homem e a civilização da terceira onda (Aula 12).

INTRODUÇÃO

Na aula anterior, falamos sobre as relações do homem com o ambiente competitivo e burocrático, bem como do homem com a civilização da terceira onda. Nesta aula, falaremos sobre desenvolvimento organizacional e sociedade pós-moderna, abordando a cultura e as mudanças organizacionais, os pressupostos básicos e os modelos de D.O., o modernismo e o pós-modernismo.

Desenvolvimento Organizacional (D.O.) é um desdobramento prático e operacional da Teoria Comportamental a caminho da abordagem sistêmica. Consideramos como precursor deste movimento teórico, Leland Bradford, autor do livro *T-Group Theory and laboratory methods* (Nova York, 1964) apud Chiavenato (2000). Essa teoria representa a fusão de duas tendências no estudo das organizações: o estudo da estrutura de um lado, e o estudo do comportamento humano nas organizações, de outro, integrados por meio de um tratamento sistêmico.

Os diversos modelos de D.O. consideram basicamente quatro variáveis:

- a) o meio ambiente, focalizando aspectos como a turbulência ambiental, a explosão do conhecimento, a explosão tecnológica, a explosão das comunicações, o impacto dessas mudanças sobre as instituições e valores sociais etc.;
- b) a organização, abordando o impacto sofrido em decorrência da turbulência ambiental e as características necessárias de dinamismo e flexibilidade organizacional para sobreviver nesse ambiente;
- c) o grupo social, considerando aspectos de liderança, comunicação, relações interpessoais, conflitos etc.;
- d) o indivíduo ressaltando as motivações, atitudes, necessidades etc.

Os autores salientam essas variáveis básicas de maneira a poderem explorar sua interdependência, diagnosticar a situação e intervir em variáveis estruturais e em variáveis comportamentais, para que uma mudança permita a consecução tanto dos objetivos organizacionais quanto individuais. Portanto, a ênfase é dada no gerenciamento de processos e de pessoas, contribuindo assim com as mudanças organizacionais na sociedade moderna e pós-moderna.

DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL (D.O.)

O Desenvolvimento Organizacional objetiva perceber de forma bem definida o que está ocorrendo nos ambientes interno e externo da organização, bem como analisar e decidir o que precisa ser mudado e qual a intervenção necessária para provocar a mudança, tornan-

do a organização mais eficaz, perfeitamente adaptável às mudanças e conciliando as necessidades humanas fundamentais com os objetivos e metas da organização. O D.O. exige a participação ativa, aberta e não manipulada de todos os elementos que serão sujeitos ao seu processo e, mais do que tudo, um profundo respeito pelo ser humano e cultura das organizações.

Cultura organizacional

A Cultura organizacional repousa sobre um sistema de crenças e valores, de tradições e de hábitos, uma forma aceita e estável de interações e de relacionamentos sociais típicos de cada organização. A cultura de uma organização não é estática e permanente, mas sofre alterações ao longo do tempo, dependendo de condições internas ou externas. Algumas organizações conseguem renovar constantemente sua cultura mantendo a sua integridade e personalidade, enquanto outras permanecem com sua cultura amarrada a padrões antigos e ultrapassados. A única maneira viável de mudar uma organização é mudar a sua cultura, isto é, os sistemas dentro dos quais as pessoas vivem e trabalham.

Além da cultura organizacional, os autores do D.O. põem ênfase no clima organizacional, que constitui o meio interno de uma organização, a atmosfera psicológica característica em cada organização. O clima organizacional está intimamente ligado à satisfação das necessidades humanas dos participantes. O clima pode ser bipolar (saúdável ou doentio, quente ou frio, negativo ou positivo, satisfatório ou insatisfatório), dependendo de como os participantes se sentem em relação à sua organização.

Segundo Chiavenato (2000), a cultura é o que dá identidade ao homem, interfere em seu caráter, molda suas crenças e explica o mundo. Empresa é uma organização baseada em normas, visa à dominação do mercado por meio de vendas de bens e serviços. Para esse fim, é necessário ajustar-se aos *stakeholders*, ou seja, as pessoas mais envolvidas ou interessadas na organização: clientes, acionistas, governo, funcionários, fornecedores, associações, concorrência, sindicatos etc.

Em quase todas as organizações existem costumes e hábitos informais que ratificam ou anulam os regulamentos, algumas leis são burladas, e isso pode comprometer o andamento da própria empresa. Criou-se então a cultura organizacional que tenta ajustar as manifestações de

cultura, já que é difícil modificar o núcleo de crenças e pressupostos básicos, dentro das organizações, classificados como:

- a) Níveis: a cultura organizacional existe em uma variedade de níveis diferentes. Refere-se tanto às crenças e aos pressupostos da empresa, quanto à forma como a organização encara os problemas do ambiente externo.
- b) Infiltração: relacionamentos, crenças, ponto de vista sobre os produtos, as estruturas, os sistemas, a meta, formas de recrutamento, socialização e recompensas.
- c) Implícito: modificar coisas implícitas do pensamento e do comportamento das pessoas.
- d) Impresso: raízes históricas têm grande peso na administração presente e futura das organizações.
- e) Político: conexão entre cultura organizacional e a distribuição de poder na empresa. Grupos que têm seu poder relacionado às crenças e aos pressupostos culturais.
- f) Pluralidade: diferentes subculturas, mais de uma cultura organizacional dentro da mesma empresa.
- g) Interdependência: a cultura está conectada à política, à estrutura, aos sistemas, às pessoas e às prioridades.

O conceito de Desenvolvimento Organizacional está intimamente ligado aos conceitos de mudança e de capacidade adaptativa da organização à mudança.

As mudanças e a organização

O mundo atual caracteriza-se por um ambiente em constante mudança. O ambiente que envolve as organizações é extremamente dinâmico, exigindo delas uma elevada capacidade de adaptação como condição básica de sobrevivência. O processo de mudança organizacional começa com o aparecimento de forças que vêm de fora ou de algumas partes da organização. Essas forças podem ser **ENDÓGENAS** ou **EXÓGENAS** à organização.

Para o Desenvolvimento Organizacional, é sempre necessário que a organização concorra e lute pela sobrevivência em condições de mudança.

As forças **EXÓGENAS** provêm do ambiente, como as novas tecnologias, mudanças em valores da sociedade e novas oportunidades ou limitações do ambiente (econômico, político, legal e social). Já as forças **ENDÓGENAS** que criam a necessidade de mudança estrutural e comportamental provêm da tensão organizacional: tensão nas atividades, interações, sentimentos ou resultados de desempenho no trabalho.

Uma organização é a coordenação de diferentes atividades de contribuintes individuais com a finalidade de efetuar transações planejadas com o ambiente. Toda organização atua em determinado meio ambiente e sua existência e sobrevivência dependem da maneira como ela se relaciona com esse meio. Assim, ela deve ser estruturada e dinamizada em função das condições e circunstâncias que caracterizam o meio em que ela opera. Os autores do D.O. adotam uma posição antagônica ao conceito tradicional de organização, salientando as diferenças fundamentais existentes entre os Sistemas Mecânicos (típicos do conceito tradicional) e os Sistemas Orgânicos (abordagem do D.O.) apresentados no **Quadro 13.1**.

Quadro 13.1: Sistemas Mecânicos x Sistemas Orgânicos

Sistemas Mecânicos (abordagem tradicional)	Sistemas Orgânicos (abordagem do D.O.)
A ênfase é exclusivamente individual e nos cargos da organização	A ênfase é nos relacionamentos entre e dentro dos grupos
Relacionamento do tipo autoridade e obediência	Confiança e crença recíprocas
Rígida adesão à delegação e à responsabilidade dividida	Interdependência e responsabilidade compartilhada
Divisão do trabalho e supervisão hierárquica rígidas	Participação e responsabilidade multigrupal
Tomada de decisões centralizada	A tomada de decisões é descentralizada
Controle rigidamente centralizado	Ampla compartilhamento de responsabilidade e de controle
Solução de conflitos por meio de repressão, arbitragem e/ou hostilidade.	Solução de conflitos por meio de negociação ou de solução de problemas.

Fonte: Chiavenato (2000, p. 444).

A tendência natural de toda organização é crescer e desenvolver-se. O desenvolvimento é um processo lento e gradativo que conduz ao exato conhecimento de si próprio e à plena realização de suas potencialidades. A eficiência da organização relaciona-se indiretamente com sua capacidade de sobreviver, de adaptar-se, de manter sua estrutura e de tornar-se independente da função particular que preenche. A fim de que uma organização possa alcançar um certo nível de desenvolvimento, ela pode utilizar diferentes estratégias de mudança:

- a) Mudança evolucionária: quando a mudança de uma ação para outra que a substitui é pequena e dentro dos limites das expectativas e dos arranjos do *status quo* (lenta, suave).
- b) Mudança revolucionária: quando a mudança de uma ação para a ação que a substitui contradiz ou destrói os arranjos do *status quo* (rápida, intensa, brutal).
- c) Desenvolvimento sistemático: os responsáveis pela mudança delineiam modelos explícitos do que a organização deveria ser em comparação com o que é, enquanto aqueles cujas ações serão afetadas pelo desenvolvimento sistemático estudam, avaliam, e criticam o modelo de mudança, para recomendar alterações nele, baseados em seu próprio discernimento e compreensão. Assim, as mudanças resultantes traduzem-se por apoio e não por resistências ou ressentimentos.

Segundo Larry Greiner apud Chiavenato (2000), as organizações assumem diferentes formas organizacionais em diferentes ambientes e em diferentes épocas. Mais do que isso, as organizações, durante sua existência, percorrem cinco fases distintas:

- a) Fase Pioneira: é a fase inicial da organização pelos seus fundadores ou empresários. Com os poucos procedimentos estabelecidos, a capacidade de empresa para realizar inovações é bastante elevada.
- b) Fase de Expansão: é a fase em que a organização cresce e expande suas atividades, intensificando suas operações e aumentando o número de seus participantes. A preocupação básica é o aproveitamento das oportunidades que surgem e o nivelamento entre a produção da organização e as necessidades ambientais.
- c) Fase de Regulamentação: com o crescimento das atividades da organização, esta é obrigada a estabelecer normas de coordenação entre os diversos departamentos ou setores que vão surgindo, bem como definir rotinas e processos de trabalho.
- d) Fase de Burocratização: com o desenvolvimento das operações e de acordo com a sua dimensão, a organização passa a necessitar de uma verdadeira rede de regulamentação burocrática, preestabelecendo todo o comportamento organizacional dentro de padrões rígidos e de um sistema de regras e procedimentos para lidar com todas as contingências possíveis relacionadas com as atividades do trabalho.

e) Fase de Reflexibilização: é uma fase de readaptação à flexibilidade, de reencontro com a capacidade inovadora perdida, por meio da introdução consciente de sistemas organizacionais flexíveis. O Desenvolvimento Organizacional é exatamente um esforço de reflexibilização.

Os especialistas do D.O. salientam que as estruturas convencionais de organização não têm condições de estimular a atividade inovadora nem de se adaptarem a circunstâncias em mudança. As principais críticas que os especialistas do D.O. fazem às estruturas convencionais de uma organização são:

- O poder da administração frustra e aliena o empregado.
- A divisão do trabalho e a fragmentação de funções impedem o compromisso emocional do empregado.
- A autoridade única ou unidade de comando restringe a comunicação do empregado, afetando negativamente o comprometimento deste para com a organização.
- As funções permanentes, uma vez designadas, tornam-se fixas e imutáveis.

Pressupostos básicos e modelos de D.O.

Para Chiavenato (2000), a maioria dos autores especialistas em D.O., conquanto tenham ideias e abordagens bastante diversificadas, apresentam muitos pontos de concordância, principalmente no que se refere aos pressupostos básicos que fundamentam o D.O., tais como:

- a) A constante e rápida mutação do ambiente – O mundo moderno caracteriza-se por mudanças rápidas constantes e numa progressão explosiva.
- b) A necessidade de contínua adaptação – O indivíduo, o grupo, a organização e a comunidade são sistemas dinâmicos e vivos de adaptação, ajustamento e reorganização, como condição básica de sobrevivência em um ambiente em constante mudança.
- c) A interação entre a organização e o ambiente – As qualidades mais importantes da organização são sua sensibilidade e sua adaptabilidade: sua capacidade de percepção e de mudança adaptativa ante a mudança de estímulos externos.

- d) A interação entre indivíduo e organização – Toda organização é um sistema social.
- e) Os objetivos individuais e os objetivos organizacionais – É plenamente possível o esforço no sentido de se conseguir que as metas dos indivíduos se integrem com os objetivos da organização.
- f) A mudança organizacional deve ser planejada – A mudança planejada é um processo contínuo, e que leva anos.
- g) A necessidade de participação e comprometimento – A mudança planejada é uma conquista coletiva e não o resultado do esforço de algumas pessoas. O aprendizado de novos comportamentos por meio de variadas técnicas introduz, além da competência interpessoal (relacionamento humano isento de bloqueios e preconceitos), maior adaptabilidade às mudanças.
- h) O incremento da eficácia organizacional e do bem-estar da organização dependem de uma correta compreensão e aplicação dos conhecimentos acerca da natureza humana – As ciências do comportamento buscam localizar e criar nas organizações o ambiente de trabalho ótimo, em que cada indivíduo possa dar sua melhor contribuição e, ao mesmo tempo, ter consciência do seu potencial.
- i) A variedade de modelos e estratégias de D.O. – Não há uma estratégia ideal nem ótima para o D.O. Existem, isto sim, modelos e estratégias mais ou menos adequados para determinadas situações ou problemas, em face das variáveis envolvidas e do diagnóstico efetuado.
- j) O D.O. é uma resposta às mudanças – É um esforço educacional muito complexo, destinado a mudar atitudes, valores comportamentos e estrutura da organização, de tal maneira que esta possa se adaptar melhor às demandas ambientais, caracterizadas por novas tecnologias, novos mercados, novos problemas e desafios.
- k) Um objetivo essencial das organizações é o de melhorar a qualidade de vida – As meras alterações estruturais (rearranjos no organograma, mudanças na hierarquia etc.) ou funcionais (alterações de rotinas e procedimentos), bem como os métodos científicos que visam melhorar a eficiência organizacional podem desenvolver estratégias de forma paralela às intervenções mais amplas para melhorar o processo de relações entre indivíduos, entre grupos, organização e seu ambiente etc.

- l) As organizações são sistemas abertos – A organização em si consiste em um número de subsistemas dinamicamente interdependentes, e mudanças em alguns deles podem afetar os outros subsistemas. Da mesma forma, a organização é, em si, um subsistema em um ambiente que consiste em muitos outros sistemas, todos dinamicamente interdependentes.

O D.O. exige alterações estruturais na organização formal e alterações comportamentais, conjuntamente. Dessa forma, existem modelos de D.O. relacionados com alterações estruturais e comportamentais (CHIAVENATO, 2000).

- a) Modelos de D.O. relacionados com alterações estruturais – incidem sobre a situação ou ambiente de trabalho de um indivíduo, ou sobre a estrutura ou tecnologia adotada pela organização. Os principais tipos de alterações estruturais são: mudanças nos métodos de operação, mudanças nos produtos, mudanças na organização e mudanças no ambiente de trabalho.
- b) Modelos de D.O. relacionados com alterações comportamentais – a maior parte dos modelos destina-se a encorajar uma maior participação e comunicação dentro da organização. Os modelos de D.O. voltados exclusivamente para as variáveis comportamentais são: **LABORATÓRIO DE SENSITIVIDADES, ANÁLISE TRANSACIONAL, DESENVOLVIMENTO DE EQUIPES, REUNIÕES DE CONFRONTAÇÃO e SUPRIMENTO DE INFORMAÇÕES ADICIONAIS.**

DESENVOLVIMENTO DE EQUIPES

É uma técnica de alteração comportamental na qual grupos de pessoas de vários níveis e áreas reúnem-se sob a coordenação de um consultor e criticam-se mutuamente, procurando um ponto de encontro em que a colaboração seja mais frutífera, eliminando-se as barreiras interpessoais de comunicação por meio do esclarecimento e compreensão das suas causas.

REUNIÕES DE CONFRONTAÇÃO

Constituem uma técnica de alteração comportamental a partir da atuação de um consultor interno ou externo (chamado terceira parte), como moderador. Dois grupos antagônicos em conflito (por desconfiança recíproca, discordância, antagonismo etc.) podem ser tratados em reuniões de confrontação, nas quais cada grupo se autoavalia, bem como avalia o comportamento do outro, como que se colocado frente a um espelho.

SUPRIMENTO DE INFORMAÇÕES ADICIONAIS

Retroação de dados ou *feedback* de dados, ou ainda técnica de levantamento e suprimento de informações é uma técnica de mudança de comportamento que parte do princípio de que quanto mais dados cognitivos o indivíduo recebe, tanto maior será a sua possibilidade de organizar os dados e agir criativamente.

LABORATÓRIO DE SENSITIVIDADES

É uma comunidade residencial temporária, estruturada de acordo com os requisitos de aprendizagem dos participantes. O termo laboratório é intencional e significa que o treinamento se dá em comunidade dedicada a apoiar a mudança e a aprendizagem experimental. Tem como objetivo o autoconhecimento e o conhecimento do impacto que o indivíduo exerce sobre as outras pessoas, além do aperfeiçoamento da comunicação interpessoal para eliminação de suas barreiras.

ANÁLISE TRANSACIONAL

É uma técnica destinada a indivíduos e não a grupos, pois analisa as transações e o conteúdo das comunicações entre as pessoas. Ela ensina as pessoas a enviarem mensagens claras e ágeis e a dar respostas naturais e razoáveis, reduzindo os hábitos destrutivos de comunicação – os chamados “jogos”.

c) Modelos de D.O. relacionados com o enorme crescimento global, alterações estruturais e comportamentais – os modelos de D.O. que introduzem simultaneamente alterações estruturais e comportamentais são modelos integrados e mais complexos. Constituem uma variedade de abordagens, cada qual envolvendo conceitos, estratégias, sequências, esquemas que variam continuamente.

Em D.O., a cultura e as mudanças organizacionais, bem como os pressupostos básicos e os modelos de D.O. são partes integrantes da modernidade e da pós-modernidade.

Atividade 1

Relacione as principais estratégias de mudança do processo de Desenvolvimento Organizacional, bem como as principais fases da organização, da coluna da esquerda com seus respectivos conceitos na coluna da direita, atribuindo os números entre parênteses.

(1) Mudança evolucionária	() Os responsáveis pela mudança delineiam modelos explícitos do que a organização deveria ser em comparação com o que é, enquanto aqueles cujas ações serão afetadas pelo desenvolvimento sistemático estudam, avaliam, e criticam o modelo de mudança, para recomendar alterações nele, baseados em seu próprio discernimento e compreensão. Assim as mudanças resultantes traduzem-se por apoio e não por resistências ou ressentimentos.
(2) Mudança revolucionária	() Quando a mudança de uma ação para outra que a substitui é pequena e dentro dos limites das expectativas e dos arranjos do <i>status quo</i> (lenta, suave).
(3) Desenvolvimento sistemático	() Quando a mudança de uma ação para a ação que a substitui contradiz ou destrói os arranjos do <i>status quo</i> (rápida, intensa, brutal).
(4) Fase pioneira	() É a fase inicial da organização pelos seus fundadores ou empresários. Com os poucos procedimentos estabelecidos, a capacidade de empresa para realizar inovações é bastante elevada.
(5) Fase de expansão	() Com o crescimento das atividades da organização, esta é obrigada a estabelecer normas de coordenação entre os diversos departamentos ou setores que vão surgindo, bem como definir rotinas e processos de trabalho.
(6) Fase de regulamentação	() É a fase em que a organização cresce e expande suas atividades, intensificando suas operações e aumentando o número de seus participantes. A preocupação básica é o aproveitamento das oportunidades que surgem e o nivelamento entre a produção da organização e as necessidades ambientais.

(7) Fase de burocratização	() É uma fase de readaptação à flexibilidade, de reencontro com a capacidade inovadora perdida, por meio da introdução consciente de sistemas organizacionais flexíveis. O Desenvolvimento Organizacional é exatamente um esforço de flexibilização.
(8) Fase de flexibilização	() Com o desenvolvimento das operações e de acordo com a sua dimensão, a organização passa a necessitar de uma verdadeira rede de regulamentação burocrática, preestabelecendo todo o comportamento organizacional dentro de padrões rígidos e de um sistema de regras e procedimentos para lidar com todas as contingências possíveis relacionadas com as atividades do trabalho.

Resposta

Na coluna da direita devem ser atribuídos sequencialmente os valores (3), (1), (2), (4), (6), (5), (8) e (7) correspondendo às mudanças do processo de desenvolvimento organizacional e às fases da organização.

MODERNIDADE E PÓS-MODERNIDADE

Para falarmos sobre modernidade e pós-modernidade é preciso que você entenda inicialmente o processo de evolução pelo qual estamos passando. Esse processo diz respeito a uma evolução natural abordada em itens anteriores, como “O homem e a civilização da terceira onda” (Aula 12) e “Desenvolvimento Organizacional” (nesta aula), onde observamos uma transição, por exemplo, dos sistemas mecânicos para os orgânicos, das sociedades tradicionais para as sociedades modernas ou das culturas anteriores para as culturas atuais etc. É evidente que não temos a intenção de explicar aqui, tudo sobre modernidade e pós-modernidade, mas sim fazermos uma breve introdução sobre o assunto e alertá-los para essa fase de mudança de épocas pela qual estamos transitando. Quais as consequências das ações atuais da humanidade na pós-modernidade? O que teremos no futuro? Cabe aqui um alerta para você pensar e refletir sobre os fenômenos sociais humanos!

Os fenômenos sociais humanos concretizam-se no espaço, no tempo e no contexto cultural. Cada um desses vértices pode ser eviden-

ciado como recurso metodológico, embora também ocorra em razão de tendência ou de viés do observador. No entanto, mesmo ponderados diversamente, não podem ser preteridos no estudo da realidade humana. Atualmente, nos defrontamos com um novo componente (a globalização) que se caracteriza como o quarto elemento, mas que pretende substituir os outros três (a geografia, a história e a cultura nacional). No entanto, a globalização ser aceita como padrão significará uma renúncia à geografia, à história e à cultura nacional em benefício da teoria humana, praticamente de um país ou dos países desenvolvidos, que são considerados dominantes. A análise do presente permite-nos projetar as tendências como utopia. O passado, por sua vez, é analisado como história. O ideal mesmo seria integrarmos esse quarto elemento em benefício da humanidade e não desprezar a geografia, a história e a cultura nacional. Quem sabe dessa forma estaremos migrando para uma nova realidade (pós-moderna) com sustentabilidade.

Caracterizando modernidade, Koselleck (2006, p. 322) conceituou a consciência do moderno distinguindo o “campo da experiência” e o “horizonte de expectativa”:

(...) na modernidade, a diferença entre experiência e expectativa não pára de crescer, ou melhor, que a modernidade só pode ser concebida como um novo tempo depois que as expectativas se distanciaram de todas as experiências anteriores. Esta diferença, como vimos, encontrou sua expressão na história em si e sua qualidade específica de tempo moderno no conceito de progresso.

Quanto ao futuro, prevalecem as aspirações sobre os projetos de vida, obras e legados da história. A relação com o passado e com o futuro compreende três óticas.

- A primeira considera história e utopia, isto é, os fatos não repetíveis e as projeções e expectativas. Entre os que desposaram essa ideia, encontramos Comte, Vico, Saint-Simon, Spencer, Maine, Durkheim, Weber, Engels, Marx, Hegel, Kam.
- A segunda considera o fim da utopia, analisada por Nietzsche, Horkheimer, Adorno, Habermas e outros.
- A terceira que fala do fim da história caracteriza o pós-modernismo, abordado por Fukuyama, Jameson, Castro e outros.

O presente vem recebendo denominações diversas e correlatas, centradas na globalização. Há os que falam em modernidade considerando-lhe a persistência no passado histórico. Em contraposição, outros autores denominam a nova fase histórica, inaugurada na década de 1970, como sociedade pós-moderna, pós-industrial, pós-fordista, sociedade da informação, dependendo da função social tomada como referência para análise.

Modernismo

No **RENASCIMENTO**, século XVI, surge a caracterização da história em antiga e moderna. O moderno, além de consciência, envolve também técnica e comportamento. A técnica une-se à industrialização e, conseqüentemente, ao capitalismo industrial. Já o comportamento envolve, além da economia, a política, a educação, a família, bem como a interação e a estratificação. A sociedade moderna denominou-se também “sociedade de consumo”, fundada da interiorização da produção industrial. Foi também denominada “sociedade industrial”, emergindo a modernização e a industrialização. Paulatinamente, porém, a ideia e a concretização do moderno enfrentou a curva descendente ou, na expressão de Baudrillard, perdeu seu “valor substancial de progresso”. A fragmentação da realidade com o preponderar de simulação solidificou a indústria cultural. Penhorando o patrimônio humano, como dizia Walter Benjamin, ficamos pobres (CASTRO, 2002).

Pós-modernismo

O pós-modernismo diz respeito às mudanças nos sistemas social, geográfico e cultural das nações, bem como às mudanças no sistema capitalista, envolvendo, em dimensão internacional, não apenas a empresa, a divisão do trabalho, o inter-relacionamento da mídia, dos computadores e da automação, mas também o deslocamento da produção para países periféricos, a atividade correlacionada dos bancos e das bolsas de valores. Enquanto o modernismo apresenta obras (projetos e ações) de forma objetiva e integrada, para o pós-modernismo, as obras (projetos e ações) são subjetivas e dinâmicas. A crise do sistema fordista-keynesiano determinou, segundo David Harvey (1989) uma fase de

RENASCIMENTO

Foi um importante movimento de ordem artística, cultural e científica que se deflagrou na passagem da Idade Média para a Idade Moderna no século XVI. Em um quadro de sensíveis transformações que não mais correspondiam ao conjunto de valores apregoados pelo pensamento medieval. O renascimento apresentou um novo conjunto de temas e interesses aos meios científicos e culturais de sua época. Ao contrário do que possa parecer, o renascimento não pode ser visto como uma radical ruptura com o mundo medieval.

CAPITALISMO TARDIO

Tem como elementos distintivos a expansão das grandes corporações multinacionais, a globalização dos mercados e do trabalho, o consumo em massa (grandes volumes) e a intensificação dos fluxos internacionais do capital. Seria mais propriamente uma crise de reprodução do capital do que um estágio de desenvolvimento, uma vez que o crescimento do consumo (e portanto, da produção) poderia se tornar insustentável pela exaustão dos recursos naturais.

mudanças e incertezas. O **CAPITALISMO TARDIO**, na expressão de Jameson, é a nova ordem econômica correlacionada com um novo tipo formal de cultura. Na modernidade, houve desestabilização da representação das classes sociais e econômicas, enquanto a pós-modernidade desestabiliza a própria sociedade e economia atual (CASTRO, 2002).

A maioria das teorias sobre a sociedade contemporânea atribui importante papel aos meios de comunicação de massa, sobretudo na era das telecomunicações e do computador. Esse fato é ainda mais claro na teoria da sociedade de informação, mas forte também nas teorias do pós-fordismo e nas teorias marxistas do capitalismo tardio. As diferenças entre o que se conceitua como sociedade moderna e sociedade pós-moderna foram diversamente apresentadas por vários autores cuja síntese apresentamos no **Quadro 13.21**:

Quadro 13.2: Distinção entre sociedade moderna e pós-moderna

Sociedade	
Moderna	Pós-moderna
Industrial	Pós-industrial
Fordismo, capitalismo organizado	Pós-fordismo, capitalismo desorganizado
Período histórico	Categoria meta-histórica (diz respeito à investigação que se propõe a determinação das leis que regem os fatos históricos)
Propósito e projeto	Jogo e aleatoriedade
Integração e concentração	Dispersão e fragmentação (particionamento dinâmico)
Grande narrativa (processo de exteriorização apresentada em forma de prosa ou versos)	Pequena narrativa, antinarrativa (baseado em autoreferência)
Hierarquia, crença no progresso e na razão, análise, antirromantismo	Anarquia, indeterminação, irracionalidade, apocalipse (revelação divina), romantismo
Criação, totalização	Desconstrução, destotalização
Compreensão, problematização	Interpretação, problematização
Produção de bens	Produção de informações

Sociedade industrial: energia, recursos, tecnologia mecânica	Sociedade da informação: conhecimento, informação
Mecanização	Informática e automação (sistema automático de funcionamento e controle)
Valor trabalho	Valor conhecimento
Distinção entre processamento e disseminação de conhecimentos	União de processamento e disseminação de conhecimentos

Fonte: Castro (2002).

No **Quadro 13.3**, sintetizaremos a situação da pós-modernidade nas nações e suas características na organização.

Quadro 13.3: Situação pós-moderna nas nações

Situação		Organização
Externa	Interna	Características
<ul style="list-style-type: none"> • Eliminação de fronteiras (quebra de barreiras alfandegárias) • Fusão de empresas (conglomerados ou união de empresas do mesmo segmento) • Formação de redes de telecomunicação (sistema integrado de gestão) 	<ul style="list-style-type: none"> • Organizações flexíveis (adaptam-se conforme a necessidade de mercado ou evolução tecnológica) • Diminuição de níveis hierárquicos (enxugamento da estrutura hierárquica da empresa) 	<ul style="list-style-type: none"> • Descentralização • Flexibilidade • Comunicação intensiva • Hierarquização como instrumento para coordenar as ações, o conhecimento, o tempo e o espaço

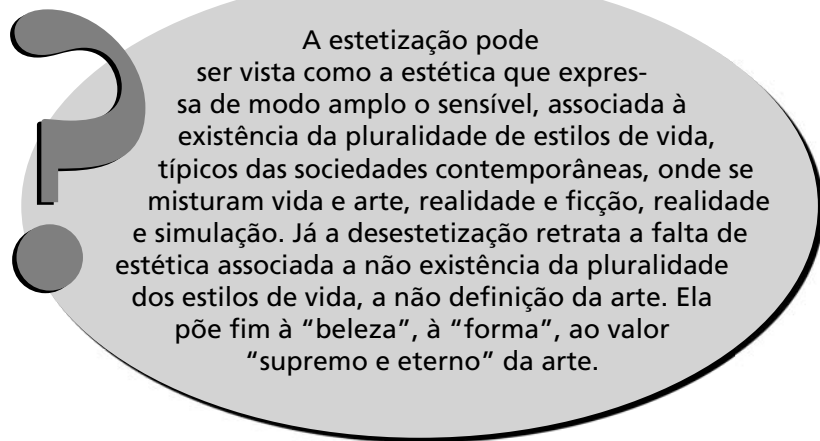
Fonte: Castro (2002).

Na **Quadro 13.4**, veremos algumas divergências e mudanças de processos ao compararmos o modernismo com o pós-modernismo.

Quadro 13.4: Relação entre modernismo e pós-modernismo

Modernismo	Pós-modernismo
Cultura elevada	Cotidiano banalizado
Arte	Antiarte
Estetização	Desestetização
Interpretação	Apresentação
Obra/Originalidade	Processo/Pastiche
Forma/Abstração	Conteúdo/Figuração
Hermetismo	Fácil compreensão
Conhecimento superior	Jogo com a arte
Oposição ao público	Participação do público
Crítica cultural	Comentário cômico, social
Afirmção da arte	Desvalorização

Fonte: Santos (2008).



Na sociedade pós-moderna a preocupação reinante por parte do capital é o barateamento da produção, incluindo-se a mão de obra. Não haveria novidade nisso, se estivesse dissociado da crise do modelo econômico baseado no fordismo e no keynesianismo. O Estado retirou-se do mercado, havendo a adoção do livre mercado, em versão neoliberal, com tendências à(s):

- a) reestruturação produtiva e novas relações do trabalho no capitalismo contemporâneo;
- b) mudanças no mundo do trabalho: heterogeneização, fragmentação e complexidade;
- c) nova divisão internacional do trabalho e nova questão social;
- d) administração das mudanças;
- e) desintegração da classe média que se juntou às classes mais baixas, distanciando-se das classes altas, com a consequente quebra do nível de aspiração.

Envolvendo a realidade social, tanto a modernidade quanto a pós-modernidade manifestam-se na economia, na arquitetura; na política, na cultura em geral (ciências, artes, educação, modos de ser das pessoas e de encarar a vida). Afirmando-se que o homem é um ser que possui história, o presente compõe-se de um composto de fenômenos que, estruturando-se, definem o legado para o futuro. Atualmente, assistimos a uma reversão desse processo: a sociedade de contrato que fundamentou as classes sociais tende a ser substituída por uma sociedade de *status*. Ao invés de consciência de classe, há uma incitação à consciência de grupos raciais, feminismo etc., em nível global (CASTRO, 2002).

Atividade 2

Com base no seu conhecimento e no que foi apresentado sobre sociedade pós-moderna, que tem como referência o capital e o consumo, fale sobre modernismo e pós-modernismo.

[illegible]

Resposta Comentada

Você pode abordar a questão do modernismo e pós-modernismo de várias formas. Nesse contexto de profundas crises humanas, mudanças irão surgir nas múltiplas faces sociais e culturais baseado no capitalismo e no consumismo (pós-modernidade). Podemos dizer que, nas últimas décadas do século XX, entra em cena um aspecto de mudança dos tempos atuais, quando nos defrontamos com um novo componente (a globalização) que se caracteriza como o quarto elemento, mas que pretende substituir outros três, como a geografia, a história e a cultura nacional. O ideal mesmo seria integrarmos esse quarto elemento em benefício da humanidade e não desprezar a geografia, a história e a cultura nacional. Quem sabe dessa forma estaremos migrando para uma nova realidade (pós-moderna) com sustentabilidade e não para um ambiente de instabilidade, em constante mutação social, cultural, políticas, econômica, educacional, ambiental e tecnológica, configurando assim o pós-modernismo.

Todavia, o modernismo além de consciência, envolve também técnica e comportamento. A técnica une-se à industrialização e, consequentemente, ao capitalismo

industrial. Já o comportamento envolve, além da economia, a política, a educação, a família, bem como a interação e a estratificação. Portanto, sabemos que a sociedade moderna denominou-se também “sociedade de consumo”, fundada na interiorização da produção industrial. Foi também denominada de “sociedade industrial”, emergindo a modernização e a industrialização.

Diante desse contexto, caracterizar o modernismo e o pós-modernismo não significa negar a época atual em detrimento do histórico passado. Modernismo e pós-modernismo não são gladiadores a se digladiarem para ver quem é o vencedor e quem é o perdedor, são fases (estágios) do processo evolutivo da humanidade que buscam descrever os caminhos por onde têm passado a humanidade. Não nos cabe o julgamento, olhar para o passado e acusar o presente ou negar o passado enaltecendo o presente. Todas as fases são importantes e tem seu marco na história social, políticas, econômica, geográfica, artística, cultural e científica.

CONCLUSÃO

Vimos que o movimento de D.O. surgiu a partir de 1962 como um conjunto de ideias a respeito do homem, da organização e do ambiente, no sentido de facilitar o crescimento e desenvolvimento das organizações. No sentido restrito, o D.O. é um desdobramento prático e operacional da Teoria Comportamental em direção à abordagem sistêmica. Não se trata de uma teoria administrativa propriamente dita, mas de um movimento congregando vários autores no sentido de aplicar as ciências do comportamento – e principalmente a teoria comportamental – na Administração. O conceito de D.O. está alinhado com as mudanças na história social, políticas, econômica, artística, cultural e científica da humanidade moderna e pós-moderna. Assim como à modernidade adicionou-se o modernismo, à pós-modernidade adicionou-se o pós-modernismo. Ambos os fenômenos fazem parte da realidade evolutiva da sociedade, da cultura, da economia, da ciência etc.

Esse fenômeno mutável caracteriza o modernismo e o pós-modernismo como fases do processo evolutivo da humanidade. Portanto, não nos cabe o julgamento, olhar para o passado e acusar o presente ou

negar o passado enaltecendo o presente. Todas as fases são importantes e tem seu marco na história social, políticas, econômica, geográfica, artística, cultural e científica.

Atividade Final

Com base no seu conhecimento e no que foi apresentado sobre Desenvolvimento Organizacional, defina o que é organização, cultura organizacional, bem como os processos de mudança e os objetivos da mudança para o D.O.

[illegible]

Resposta Comentada

Organização: para os autores de D.O., o conceito de organização é tipicamente behaviorista: a organização é a coordenação de diferentes atividades de contribuintes individuais com a finalidade de efetuar transações planejadas com o ambiente.

Cultura organizacional: é o conjunto de hábitos, crenças, valores e tradições, interações, relacionamentos sociais típicos de cada organização. Representa a maneira tradicional e costumeira de pensar e fazer as coisas e que são compartilhadas por todos os membros da organização. Em outras palavras, a cultura organizacional representa as normas informais e não escritas que orientam o comportamento dos membros da organização no dia a dia e que direcionam suas ações para a realização dos objetivos organizacionais. Cada organização tem a sua própria cultura corporativa.

Processo de mudança: é a transição de uma situação para outra diferente ou a passagem de um estado para outro diferente. Mudança implica ruptura, transformação, perturbação, interrupção. O mundo atual se caracteriza por um ambiente dinâmico em constante mudança e que exige das organizações uma elevada capacidade de adaptação, como condição básica de sobrevivência.

Adaptação, renovação e revitalização significam mudança.

Objetivos da mudança: é a condução de pessoas, grupos ou toda a organização no sentido de promover novos valores, atitudes e comportamentos por meio de processos de identificação e internalização. A mudança é a fase em que as novas ideias e práticas são aprendidas de modo que as pessoas passam a pensar e a executar de uma nova maneira.

RESUMO

Nesta aula, você tomou conhecimento de fatores relacionados à cultura, às mudanças organizacionais, aos modelos de D.O., ao modernismo e ao pós-modernismo. Você viu que o Desenvolvimento Organizacional é uma resposta da organização às mudanças. É um esforço educacional muito complexo, destinado a mudar atitudes, valores, comportamentos e a estrutura da organização, de tal maneira que esta possa se adaptar melhor às novas conjunturas, mercados, tecnologias, problemas e desafios que estão surgindo em uma crescente progressão. Viu também que, as diferenças entre o que se conceitua como sociedade moderna e sociedade pós-moderna estão expressas na maioria das teorias sobre a sociedade contemporânea que atribui importante papel aos meios de comunicação de massa, sobretudo na era das telecomunicações e do computador. Esse fato é ainda mais claro na teoria da sociedade de informação, mas forte também nas teorias do pós-fordismo e nas teorias marxistas do capitalismo tardio.

Você percebeu que não temos a intenção de explicar aqui, tudo sobre modernidade e pós-modernidade, mas sim fazermos uma breve introdução sobre o assunto e alertá-los para essa fase de mudança de épocas pela qual estamos transitando? Quais as consequências das ações atuais da humanidade na pós-modernidade? O que teremos no futuro? Cabe aqui, um alerta para você pensar e refletir sobre os fenômenos sociais humanos!

INFORMAÇÕES SOBRE A PRÓXIMA AULA

Na próxima aula, falaremos sobre Metacompetência na Era do Conhecimento, abordando as características a serem adotadas pelos competentes, ou “metacompetentes”, criativos, comunicativos, gregários (o que se agrega, vive junto com seus semelhantes), estudiosos, comprometidos e visionários.

Metacompetência na era do conhecimento

AULA

14

Meta da aula

Apresentar as principais características a serem adotadas pelas pessoas "metacompetentes" na era da informação e do conhecimento.

Ao término desta aula, você deverá ser capaz de:



identificar as principais diferenças entre planos e processo de planejamento em metacompetência;



identificar as características do "empreendedorismo" (iniciativa, criatividade, ousadia, responsabilidade), reconhecidas como as principais qualidades do empreendedor competente.

Pré-requisitos

Para melhor compreensão do conteúdo desta aula, você deverá recordar temas de aulas anteriores, como: estratégias de desenvolvimento econômico (Aula 11); o homem e a civilização da terceira onda (Aula 12); desenvolvimento organizacional (Aula 13); modernidade e pós-modernidade (Aula 13).

INTRODUÇÃO

Na aula anterior, falamos sobre Desenvolvimento Organizacional e sociedade pós-moderna, abordando a cultura e as mudanças organizacionais, os pressupostos básicos e os modelos de D.O., o modernismo e o pós-modernismo. Nesta aula, falaremos sobre *Metacompetência: uma nova visão do trabalho e da realização pessoal*, obra de Eugênio Mussak (2003).

Eugênio Mussak (2003), em seu livro sobre *Metacompetência*, aborda assuntos complexos como, análise do comportamento humano suas coerências e suas contradições. Ele não apresenta soluções práticas e fáceis, pelo contrário, sua leitura estimula o leitor ao livre pensar. As principais ideias do autor se baseiam em Alvin Toffler “terceira onda”. Sigmund Freud que recorreu aos mitos gregos para explicar nosso comportamento, quando falou sobre a busca da perfeição, citou Tomas More que idealizou uma profunda crítica à

sociedade poética. Frederico Ratzel afirmou que o “o homem é produto do meio em que vive”. Já Vidal de la Blanche contestou, afirmando que o homem é, sim, capaz. Em outras palavras, “o meio é o produto do homem”. Mussak concorda com os dois, e fala:

A influência do meio na conduta humana é real, mas não podemos negar que o ser humano é exatamente o animal capaz de promover as transformações que vão mudando a fala do planeta.

O texto é de fácil compreensão com uma linguagem que tem como objetivo mostrar ao leitor uma visão diferente do mercado de trabalho e indicar o caminho para a realização pessoal. Portanto, é preciso se atualizar para não ficar para trás no mercado. É necessário entender a tecnologia e aceitá-la como aliada e como uma ferramenta que pode propiciar o desenvolvimento e favorecer a competitividade.

EUGENIO MUSSAK



É antes de tudo um Educador. Atua na área de educação desde 1971. Exerce atividades como conferencista, consultor e professor nos campos da Liderança, Mudanças, Aprendizagem, Inteligência, Desenvolvimento Humano e Profissional. É autor dos livros *Caminhos da mudança*, *Metacompe-*

tência e *Uma coisa de cada vez*, além de ter colunas fixas para as revistas *Você S/A* e *Vida Simples*. Atua como professor de conceituadas escolas de Gestão no Brasil, tais como: FIA (USP), Fundação Dom Cabral (MG) e CENEX (RS), mas formou-se originalmente em Medicina pela Universidade Federal do Paraná. É membro do comitê de criação do Congresso Brasileiro de Recursos Humanos – Conarh, desde 2006. Foi apontado por revistas como *Veja*, *Exame* e *Treinamento & Desenvolvimento* como um dos grandes conferencistas brasileiros.

METACOMPETÊNCIA

O moderno mundo competitivo ainda premia as pessoas competentes, ou seja, as capazes de competir. No entanto, competitividade

deixou de ser o último paradigma a partir do momento em que suas regras foram inteiramente interpretadas e codificadas, o que fez aparecer uma imensa legião de profissionais formados pelas escolas, pelas especializações e pela própria sociedade, como guerreiros pós-modernos, agressivos, combativos e competitivos.

Mussak (2003), não pretende discutir “novas” competências, e sim introduzir uma nova abordagem do conceito, uma proposta para que se possa ir além do convencional, do padrão, do standard, do lugar-comum. Às vezes, esquecemos que profissionais são, antes de mais nada, pessoas, e não componentes de engrenagens autônomas como deseja a arcaica lógica da Revolução Industrial. Embora isso já seja senso comum, não raro ainda se observa uma forte discrepância entre a produção de profissionais e a construção de pessoas capazes de exercer profissões, o que seria o ideal.

É verdade que as empresas estão se voltando para a seleção de colaboradores com fortes qualidades pessoais e que os profissionais liberais mais procurados – entre eles médicos, dentistas, advogados, terapeutas, arquitetos e prestadores de serviços – são justamente os que aliam sólida formação técnica com evidentes qualidades humanas. É também verdade que, ainda que de maneira tímida, o modelo educacional adotado em nosso país começa a fazer essa correção de rumo buscando formar pessoas, e não mais apenas informá-las. Este trabalho do autor não contém um método de gestão do que quer que seja, mas tão somente uma sugestão, uma visão ampliada do mundo do trabalho e da vida pessoal ou ainda um alerta para o fato de que investimentos em pessoas, por parte de escolas, de empresas ou do Estado, sempre terão um retorno não apenas em termos de produtividade, mas também em termos individuais e sociais. Na maioria das funções, os melhores profissionais são também as melhores pessoas. E a responsabilidade é de cada um.

A seguir, abordaremos as características a serem adotadas pelos competentes, ou “metacompetentes”, criativos, comunicativos, gregários (o que se agrega, vive junto com seus semelhantes), estudiosos, comprometidos e visionários (com visão de futuro), como identifica Mussak (2003).

Planejar é mais do que fazer planos

O profissional do século XXI sabe que depende essencialmente de si mesmo para desenvolver sua carreira, ter sucesso em suas empreitadas e realizar seus sonhos. Para tanto, o planejamento pessoal é fundamental. A percepção mais adequada é a de que o planejamento profissional não pode existir sem a presença de um planejamento pessoal. O que pretendemos para nossa carreira deve vir acompanhado de, pelo menos, mais cinco preocupações, relativas a: dinheiro, família, desenvolvimento pessoal, saúde e lazer. Isso não significa que seja necessário ter cinco planejamentos estratégicos para nossa vida, mas apenas um, do qual fazem parte algumas metas distintas, porém complementares e interligadas. Outra premissa importante de um planejamento pessoal é de que, assim como o planejamento empresarial, ele deve levar em consideração os seguintes aspectos: a metodologia adotada, a revisão constante da metodologia, a disposição para flexibilizar a metodologia e para ajustá-la, bem como ajustar sua aplicação.

O planejamento e seus passos

Entre as diversas definições de planejamento, a mais clara é a que diz: “Planejamento é o processo de estabelecer objetivos e de determinar o que deve ser feito para alcançá-los”. Objetiva, essa definição sinaliza a construção de alguns passos que separam o “desejo” de sua “realização”. Há seis perguntas que, quando nos acostumamos a formular e a responder, nos levam a ser mais eficientes em nossos planejamentos, seja para um fim de semana na praia, seja para a fundação de uma empresa: o quê?, por quê?, como?, quando?, quanto? e com que recursos?

a) O quê?

O primeiro passo é saber exatamente o que se deseja realizar, construir, adquirir ou para onde se deseja ir. Ter objetivos na vida significa ter rumos, saber o que se deseja e, portanto, construir o próprio destino. Objetivos devem ser claros (por definição, não são “subjetivos”), ou seja: o objetivo deve atender tanto à razão quanto à emoção. Só dessa maneira conseguimos manter nossa atenção vigilante em relação à distância que nos separa do objetivo. É famosa a primeira regra do equilibrista: manter o olho fixo no objetivo. Se o equilibrista desviar o olhar da ponta

do cabo sobre o qual está caminhando, fatalmente perderá o equilíbrio. É o que fazemos com nossa vida muitas vezes. Não chegamos aonde pretendíamos porque desviamos o olhar e a atenção do objetivo.

b) Por quê?

Responder a essa pergunta é fundamental para justificar e validar a primeira. Às vezes, desejamos coisas cujos projetos acabamos por abandonar porque, na verdade, não estavam totalmente justificados. Queríamos, mas não sabíamos bem por quê. Provavelmente não havia unanimidade interna. Saber *por que* se deseja é tão importante quanto saber *o que* se deseja. Um não existe sem o outro. No entanto, é muito comum acontecer de alguém não estar seguro de seus planos simplesmente porque eles não atendem a suas expectativas pessoais, e sim às expectativas dos outros ou da sociedade, que muitas vezes impõe modas passageiras como se fossem verdades permanentes. Responder ao *por quê?* significa validar o *quê?*.

c) Como?

Essa é a etapa em que o planejamento começa de fato a existir. Para que possamos chegar a algum lugar, quatro informações são importantes: temos de saber onde esse lugar está, onde estamos atualmente, avaliar a distância e definir as opções para diminuí-la. É isso que responde a essa pergunta. Saber como atingir o objetivo significa saber como dar cada passo para vencer a distância que nos separa dele.

d) Quando?

A temporização é importante porque fazer planos sem prazos é o mesmo que ter prazos e não ter planos. Nada se fará para atingir um objetivo se não se estabelecer um prazo. Claro que existem culturas nas quais o tempo não é levado tão em conta, e costumamos nos admirar quando as conhecemos nos livros ou documentários de TV. Mas esse comportamento certamente não funciona em nossa sociedade. É famosa a teoria enunciada pelo historiador britânico Cyril Parkinson, conhecida pelo nome de Lei de Parkinson: “Uma tarefa será executada exatamente no tempo disponibilizado para sua execução.” Em síntese, quando temos uma semana para realizar um trabalho, dificilmente o realizaremos antes, mas, se tivermos apenas dois dias, esse é o tempo que usaremos. É próprio da psicologia humana e pode ser observado tanto entre trabalhadores rurais quanto em altos executivos. Obedecendo à mesma ideia, quando

não definimos prazos para a realização de nossos objetivos, terminamos por não realizá-los nunca.

e) Quanto?

Valores são fundamentais. Nesse sentido, duas quantificações são importantes: quanto se deseja atingir e quanto se deseja gastar. Se meu objetivo é aumentar o faturamento eu preciso saber “para quanto” ou “em quanto” desejo aumentá-lo. E também quanto de investimento terei de fazer para que esse objetivo seja alcançado. “Quanto” significa a parte financeira do planejamento, e todos nós sabemos da importância desse departamento. A mais comum das justificativas para a não realização dos objetivos é a falta de recursos financeiros e não falta de vontade ou de compromisso. Na verdade, faltou dinheiro, provavelmente por incompetência no planejamento.

f) Com que recursos?

Essa é uma questão da maior importância e complementa a anterior, pois saber “quanto” é preciso de dinheiro é diferente de saber “de onde” se vai retirar o montante. O que pode parecer pouco no início do planejamento tende a crescer à medida que as reservas e as opções de financiamento começam a ficar escassos. O planejamento financeiro não envolve apenas a quantidade de recursos, mas também a fonte e as contingências. Considerando que na vida tudo pode ser aprendido, podemos, é claro, aprender a planejar a curto, médio e longo prazo. Demanda tempo, energia, leituras, escritos, exige dedicação em treinamentos, em práticas de auto-observação e em outras que cada pessoa pode descobrir como a mais proveitosa – mas aprenda a planejar e vire presidente. Se não da companhia – talvez nem seja o que você quer –, pelo menos o presidente de sua vida. Aliás, é tão somente isso que você tem a fazer, porque todo o resto se encaminhará, decerto, a seu favor.

Disciplina é liberdade

Fernando Pessoa tem um poema chamado “Trabalho”, que diz:

Não vieste à terra para perguntar
Se Deus, vida ou morte existem ou não.
Pega a ferramenta para trabalhar
Pondo na tarefa cada pulsação.
Ferramenta tens, não procures em vão
Saúde, fé em ti, arte eficiente,

Capacidade, poder de expressão,
Coração sensível e força na mente.

Nesse curto poema, o autor decifra as principais qualidades necessárias ao bom desempenho de nosso trabalho. Fala sobre capacitação, autoconfiança, saúde física, comunicação, sensibilidade, disciplina.

Essas qualidades resumem-se em: pare de se lamentar e inventar desculpas e procure resolver suas pendências. Você tem todas as condições necessárias, o que falta é apenas decisão e disciplina. Na sua vida você manda e você obedece. Se não se habituar a mandar corretamente em si mesmo e também a cumprir o que você mesmo decidiu ser o melhor a fazer, então os outros vão querer se intrometer em sua vida e mandar em você.

Ao se falar em qualidades necessárias para o bom desempenho do trabalho, podemos dizer que, na vida, três fenômenos complementares estão sempre interagindo: o sentimento, o pensamento e a atitude. Eles são inseparáveis, no entanto a ordem em que se apresentam pode variar. A ação pode, e muitas vezes deve, preceder a emoção. Isso vale para tudo – fazer ginástica, trabalhar e estudar: é só começar que a vontade chega. Pessoas disciplinadas são as que conseguem definir com clareza o que deve ser feito e não abrem mão do decidido, sabendo que o resultado sempre será compensador.

A indisciplina dispersa energia. A disciplina a condensa. E no mundo atual ninguém está em posição de desperdiçar energia em hipótese alguma. Mas não estou sugerindo que você concorde com todas as ordens que receber dos outros. Ser disciplinado significa obedecer às ordens que você dá a si mesmo. Mas para isso é preciso dar as ordens certas, caso contrário os outros começam a se meter na sua vida. Pense nisso. Mas não pense apenas um pouco. Pense muito. Muito mesmo. O professor em sala de aula pode “impor” disciplina aos alunos, mas também “ensinar” disciplina a eles. A diferença é que no primeiro caso, a disciplina será imposta e terá efeito temporário. No segundo caso, quando a disciplina é ensinada, transforma-se em conduta e passa a orientar a vida da pessoa. Infelizmente, nas salas de aula encontramos mais disciplina imposta do que ensinada, e nas empresas também. Disciplinar nossa conduta diária, sem negligenciar esforços, pode ser um espetacular diferencial humano entre dois profissionais. Mas, afinal, quem em nós é o disciplinador e

quem é o disciplinado? Podem ser duas forças diferentes, mas o ideal é haver um acúmulo de funções: você ser os dois. Quando isso acontece, você passa a ter sua vida nas mãos. Estamos diante de uma das principais marcas da metacompetência (disciplina).

Pessoas responsáveis, profissionais respeitados

Poucas atitudes são mais desejadas e até exigidas no mundo profissional do que a responsabilidade. Atitude responsável é o que pavimenta o caminho para a confiança e para a lealdade. Até podemos perdoar certos defeitos corrigíveis mediante algum treinamento, como a recepcionista que não foi assim tão simpática, o garçom que está meio atrapalhado ou aquele colega cuja habilidade ainda precisa melhorar. Esse tipo de profissional até irrita um pouco, mas somos condescendentes, entendemos que está em processo de educação. Ineficiência é compreensível. Irresponsabilidade, não. A primeira pertence ao grupo dos comportamentos educáveis. A segunda pertence ao caráter.

A decisão de realizar uma tarefa em qualquer fase da vida, seja quando adolescente, jovem ou adulto, implica na avaliação das consequências de tal decisão, não se aceitando imposição de ninguém a não ser da própria consciência, que, ao concordar, avaliou a real potencialidade da realização da tarefa. Por isso é que se considera a responsabilidade um traço importante da maturidade. Pessoas maduras, maiores, avaliam os riscos com consciência e tomam decisões totalmente voluntárias, sempre levando em consideração as normas éticas e morais do ambiente em que estão inseridas.

EMPOWERMENT

Na definição de empowerment, encontra-se a paridade entre poder e responsabilidade, em que os trabalhadores assumem novos papéis, como monitorar a qualidade, manter em ordem seus equipamentos e resolver problemas, responsabilidades antes exclusivas de seus chefes ou supervisores.

O ser humano é o único animal dotado de discernimento e capacidade de escolha, o que lhe dá poder de decisão. Apenas o ser humano é capaz de determinar seu comportamento e justificá-lo com argumentos racionais, sem ser obrigado a obedecer apenas a suas necessidades naturais, uma vez que considera também a cultura, traço que lhe confere a qualidade humana. A negligência de um compromete o trabalho de todos e, portanto, o produto final. O ditado “nenhuma corrente é mais forte do que seu elo mais fraco” nunca foi tão moderno. Em uma equipe pode, e até deve, haver diferenças. Conhecimentos, habilidades, velocidades, percepções, as tarefas podem ser diferentes. Responsabilidade, não. Essa deve ser igual para todos os membros. A reação em cadeia provocada por um ato irresponsável aparentemente pequeno pode pôr tudo a perder. Essa é uma das razões do surgimento do conceito de **EMPOWERMENT**.

Trata-se de um conceito de gestão associado ao trabalho proposto pela professora americana Rosabeth Kanter, da Universidade Harvard, ex-editora da revista *Harvard Business Review*. Segundo a professora, as empresas que dão mais poder e autonomia a seus trabalhadores são as que estão mais bem posicionadas para competir a longo prazo.

Portanto, *empowerment* não significa um trabalhador apenas investido de poder, mas, antes, dotado de responsabilidades. Ao gerente cabe aplicar uma liderança educadora ancorada no sentimento da confiança. Peter Drucker disse uma vez que “não se avalia um gerente pelo número de pessoas que se reportam a ele, mas pela sua capacidade de fazer com que essas pessoas trabalhem a massa de informações disponível e tomem decisões por elas mesmas”. Assim, para que o *empowerment* funcione, é necessário haver confiança, e para que ela se estabeleça é necessário responsabilidade. A gestão por *empowerment* pode ser implantada na empresa a partir de uma visão estratégica, com base em um modelo já conhecido por integrantes da empresa. Na prática, dotar as pessoas de papéis em que devem assumir mais responsabilidade. Mesmo que não se use oficialmente o nome, o conceito do poder e da responsabilidade, às vezes isso se encontra presente nelas. Portanto, o valor da responsabilidade pessoal como componente fundamental do resultado e da responsabilidade geral da instituição perante o mercado e a sociedade tem sido cada vez mais apreciado. Não abrir mão de ser responsável pelas próprias decisões é sinal de maturidade. Se, por um lado, ser responsável é “responder pelos próprios atos”, por outro também significa “corresponder” às expectativas das outras pessoas – familiares, colegas, chefes, subordinados ou clientes.

Na literatura universal, especialmente na que trata de épicos e de grandes feitos da humanidade, são comuns passagens relativas à responsabilidade. Um exemplo é a famosa história do rei Ricardo III, que conduzia seu exército para uma batalha contra Henrique, conde de Richmond, na disputa pela coroa da Inglaterra. No calor da batalha, o rei Ricardo precisou disparar para aglutinar parte de seu exército, que estava debandando, quando seu cavalo perdeu uma ferradura e caiu. Em seguida, o animal levantou-se e fugiu, deixando Ricardo a pé a gritar: “Um cavalo, meu reino por um cavalo!” Consta que isso teria ocorrido porque o ferreiro do reino, irresponsavelmente, achou que um prego a menos por ferradura não faria nenhum mal, e ele assim poderia economizar pregos, em falta durante a guerra. Sé que se tratava do cavalo do rei. Por causa de um prego perdeu-se a ferradura, o cavalo, a batalha e todo um reino. Essa metáfora mostra que não existe responsabilidade maior nem menor. Há apenas responsabilidade.

Aristóteles foi um dos primeiros pensadores a refletir sobre a importância da responsabilidade. Dizia ele que “nós somos aquilo que nos tornamos através de nossas ações repetidas”. Cabe a nós, portanto, a responsabilidade de definir o que desejamos ser e como desejamos ser vistos pela coletividade. Todo jovem ateniense fazia, ao completar 17 anos, o juramento que o transformava em cidadão. Jurava lutar pela observância das leis e dos ideais e no final dizia pretender legar uma cidade maior e melhor do que aquela que tinha recebido para habitar. A consciência do cidadão (habitante da cidade, parte do conjunto de pessoas que compartilham um espaço) é um compromisso de responsabilidade. Esse mesmo tipo de consciência é desejado dentro das organizações; elas também podem ser definidas como um conjunto de pessoas que compartilham o mesmo espaço e, mais do que isso, uma missão.

De acordo com os gregos, o ser político é toda pessoa que se interesse pelo bem comum, pela harmonia da cidade (*polis*). Através do juramento, o jovem transformava-se em cidadão, pois mostrava ter adquirido consciência política. Aquele que não assumisse a responsabilidade política de zelar pela coletividade era considerado alguém centrado apenas em si mesmo (*id*) e em seus interesses particulares. O que nos propomos a fazer merece ser bem feito. E repare que a percepção das consequências de nossos atos é o primeiro sinal do comportamento responsável.

Iniciativa, criatividade, ousadia, responsabilidade

Eis quatro qualidades humanas cada vez mais desejadas e que, se aplicadas em conjunto, são identificadas pelo nome de empreendedorismo. Apenas conhecimento, como sinônimo de capacitação técnica, já não é o único determinante da competência; para que haja competência, o conhecimento deve ser usado de forma hábil e vir acompanhado de uma atitude mental adequada e desejável para cada situação. Ser empreendedor é fazer o que ninguém fez, encontrar novas soluções para antigos problemas, antecipar respostas a perguntas ainda não formuladas, agilizar processos, facilitar trâmites, acelerar resultados. Empreender é gerar riqueza, patrocinar progresso, criar vida. O empreendedor não é apenas útil – é necessário (ou mais: imprescindível!).



A palavra "empreendedorismo" foi utilizada pelo economista Joseph Schumpeter em 1950 como sendo uma pessoa com criatividade e capaz de fazer sucesso com inovações. Mais tarde, em 1967 com Kenneth E. Knight, e em 1970 com Peter Drucker, foi introduzido o conceito de risco: uma pessoa empreendedora precisa arriscar em algum negócio. E em 1985, com Gifford Pinchot, foi introduzido o conceito de intra-empreendedor: uma pessoa empreendedora, mas dentro de uma organização. Uma das definições mais aceitas hoje em dia é dada pelo estudioso de empreendedorismo Robert Hirsch, em seu livro *Empreendedorismo*. Segundo ele, empreendedorismo

é o processo de criar algo diferente e com valor, dedicando tempo e o esforço necessários, assumindo os riscos financeiros, psicológicos e sociais correspondentes e recebendo as consequentes recompensas da satisfação econômica e pessoal.

A satisfação econômica é resultado de um objetivo alcançado (um novo produto ou empresa, por exemplo) e não um fim em si mesma. Empreendedorismo designa os estudos relativos ao empreendedor, seu perfil, suas origens, seu sistema de atividades, seu universo de atuação. Portanto, empreendedor é o termo utilizado para qualificar ou especificar, principalmente, aquele indivíduo que detém uma forma especial, inovadora, de se dedicar às atividades de organização, administração, execução; principalmente na geração de riquezas, na transformação de conhecimentos e bens em novos produtos – mercadorias ou serviços – gerando um novo método com o seu próprio conhecimento. É o profissional inovador que modifica, com sua forma de agir, qualquer área do conhecimento humano. Também é utilizado – no cenário econômico – para designar o fundador de uma empresa ou entidade, aquele que construiu tudo a duras custas, criando o que ainda não existia.

Os avanços da sociedade e da própria humanidade se deveram a empreendedores. E é importante lembrar que todos somos empreendedores, pois essa é uma característica humana. A história do Brasil, em cinco séculos desde a chegada dos portugueses, é de pouca preocupação em relação a planejamento de longo prazo e com muito desrespeito às gerações futuras (devastadora). Mas, se a colonização do Brasil foi explorativa – pois o empreendimento não visava à construção de uma nação, mas ao enriquecimento de Portugal – sua ocupação foi sim, um ato de empreendedorismo.

Portugal fez empreendedorismo da melhor qualidade. Surgiram as sagas de Bartolomeu Dias, Vasco da Gama, Pedro Álvares Cabral, Fernão de Magalhães e outros grandes navegadores. A viagem de Vasco da Gama, o primeiro a chegar com sucesso ao Oriente por via marítima, foi relatada em versos por Camões em sua obra mais famosa: *Os Lusíadas*. Composto de dez cantos, em estrofes de oito decassílabos, o poema tem um total de 8.816 versos e constitui uma visão abrangente do Humanismo renascentista. Relata a viagem, que representa a expansão marítima de Portugal, a mudança de rumo da humanidade e é também um exemplo espetacular de empreendedorismo. Logo na primeira estrofe, Camões diz:

As armas e os barões assinalados
 Que, da Ocidental praia Lusitana,
 Por mares nunca dantes navegados
 Passaram ainda além da Taprobana
 Em perigos e guerras esforçados
 Mais do que prometia a força humana
 E entre gente remota edificaram
 Novo Reino, que tanto sublimaram.

Aí está, talentosamente resumida, a visão empreendedora dos portugueses da época. A responsabilidade e o *empowerment* que a esquadra (armas e barões assinalados) recebeu, a certeza de superar limites (passar além da Taprobana, que era Ilha de Ceilão, hoje Sri Lanka, no Oceano Índico), fazer o que ainda não havia sido feito (por mares nunca dantes navegados), ainda que sob dificuldades de todo tipo (perigos e guerras esforçados), a confiança na superação pessoal (mais do que prometia a força humana), a capacidade de conviver com novas culturas (entre gente remota) e, finalmente, a segurança de atingir os objetivos predefinidos (edificaram Novo Reino).

“Superar limites, enfrentar situações novas, assumir responsabilidades, compor equipes responsáveis, ir além, contornar dificuldades, conviver com diferenças, construir o novo...” Todas elas são qualidades do empreendedor. E, no final da estrofe, Camões usou a palavra “sublimaram”, significando que os navegantes elevaram à condição de sublime tanto sua obra, a descoberta, quanto seu reino, Portugal. E sublimaram a si mesmos, na capacidade de criar novos rumos e edificar novos reinos.

Resposta Comentada

Nesta questão, você pode abordar que, para planejar, tudo começa pela definição dos objetivos, mas não para por aí, e é por isso que muita gente não realiza os planos, porque fica apenas nos objetivos, que, quando não são acompanhados pelos outros passos, são apenas sonhos.

Segundo Chiavenato (2004), no livro Administração nos novos tempos, há seis passos a serem considerados no processo de planejamento:

- 1. definir os objetivos;*
- 2. verificar qual a situação atual em relação aos objetivos;*
- 3. desenvolver premissas quanto às condições futuras;*
- 4. analisar as alternativas de ação;*
- 5. escolher a melhor entre as várias alternativas;*
- 6. implementar o plano e avaliar os resultados.*

O planejamento é aplicável só à vida empresarial? É exagero para minha vida pessoal? Claro que não. Veja o exemplo a seguir:

- 1. quero tirar férias em Manaus-AM;*
- 2. tenho pouco dinheiro para viajar;*
- 3. mas tenho potencial para economizar;*
- 4. posso ir agora e ficar em albergues da juventude ou agendar para o ano que vem e viajar mais confortável;*
- 5. prefiro aguardar e aproveitar melhor o passeio;*
- 6. vou comprar a passagem já e terminar de pagá-la antes de viajar, e vou abrir uma conta poupança específica para garantir o dinheiro das despesas.*

Repare que isso pode ser aplicado a absolutamente todas as áreas de nossa vida. Outra lição significativa do estudo do planejamento, é que há três tipos: Planejamento Estratégico, Planejamento Tático e Planejamento Operacional. A diferença principal que existe entre os três é o fator tempo. O Estratégico ocupa-se das grandes questões e requer visão de futuro, pois cuida do que se deseja que aconteça nos próximos quatro ou cinco anos. O Tático interpreta as decisões estratégicas e traça planos concretos a serem aplicados nos próximos meses ou em um ano, no máximo em dois anos. O Operacional desdobra a tática em ações do cotidiano, diário ou mensal. Na empresa, o Planejamento Estratégico envolve toda a organização, mas está sob responsabilidade da diretoria;

o Tático é elaborado pelo nível intermediário, gerencial; e o Operacional, ligado a ações específicas, implementados a curto prazo, por indivíduos ou pequenos grupos funcionais. Considerando que na vida tudo pode ser aprendido, podemos, é claro, aprender a planejar, em curto, médio e longo prazos. Faça isso e vire presidente. Se não da empresa, pelo menos de sua própria vida.

Inteligente é aquele que lê a si mesmo

“Quem por nada se interessa, seja ele senhor ou príncipe, deve ser incluído no grupo das pessoas vulgares” (Miguel de Cervantes). Uma maneira de definir inteligência é classificá-la como a capacidade de percepção, compreensão, aprendizado e adaptação. Mas a melhor maneira de analisar essa definição é de trás para a frente (capacidade de adaptação, aprendizado, compreensão e percepção). O mais importante é a capacidade de “adaptação”, cada vez mais exigida. Adaptar-se significa conviver harmonicamente com o meio em que se está inserido. As espécies que se adaptaram às mudanças da natureza sobreviveram, geraram descendentes e se estabeleceram no planeta como vencedoras. Com o homem ocorre o mesmo, mas as mudanças às quais ele precisa se adaptar não são apenas as da natureza, mas também e especialmente as da sociedade. Variações culturais são muito mais velozes do que variações climáticas. Adaptação é o pressuposto da sobrevivência e do desenvolvimento em qualquer área. Por isso a importância de aprimorar a “percepção”. Muitas empresas fecham as portas e muitos profissionais não conseguem espaço no mercado por falta de percepção das mudanças e do surgimento de novas exigências. Muitas vezes chamamos a inteligência de “capacidade cognitiva” porque cognição significa aquisição de conhecimento, o que permite adaptação permanente.

Não somos meros espectadores do mundo. Somos protagonistas. Mas devemos ser espectadores de nós mesmos, avaliar nosso comportamento, nossas atitudes e pautá-los sempre pela justiça. Justiça conosco mesmos e com os demais. Por vezes é mais fácil nos mostrarmos justos com os outros do que conosco mesmos. E isso acontece porque não temos claros nossos desejos. Devemos orientar nossa motivação pela percepção da lógica que tem aquilo que fazemos. Quando nosso trabalho parece não ter sentido, não há como nos motivar. Restam então duas opções:

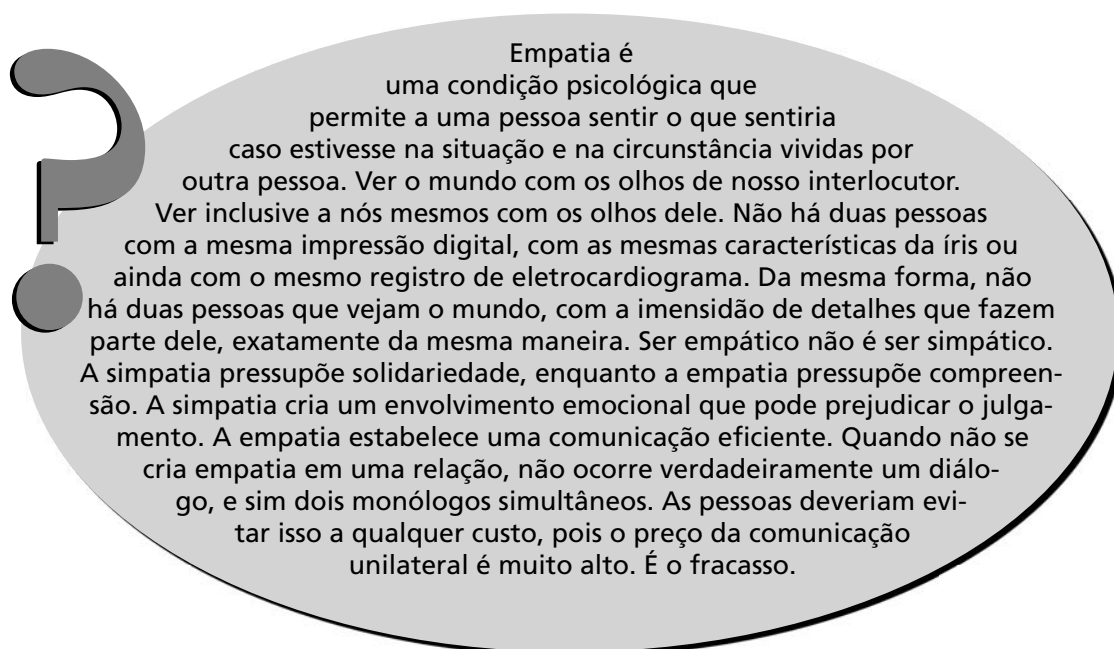
ou mudamos de atividade ou procuramos explorar todas as potencialidades de nosso trabalho, tentando entendê-lo em sua dimensão maior e encontrando dessa forma uma ligação saudável com ele.

O judeu-alemão Viktor Frankl foi preso em campos de concentração durante a Segunda Guerra Mundial. Ele percebeu que as pessoas que se mantinham mais lúcidas e suportavam melhor o sofrimento eram aquelas que tinham o olho posto no futuro e se conservavam, em razão disso, ligadas aos sentimentos de missão e de dever. Ele mesmo entrou no campo de concentração com a disposição de não se deixar abater e de suportar todas as vicissitudes, aproveitando-as para se tornar mais forte, em direção à vitória final – na qual ele acreditava. Frankl descobriu que era possível motivar as pessoas em redor através do sentido da vida. Naqueles que estavam muito mal, ele procurava incutir sentido, mostrando que, se suas vidas tinham aquela condição naquele momento, não o seriam para sempre, e o verdadeiro sentido derivava do amor puro, que podia ser criado com a lógica da vontade. Ele transformou essa descoberta em um conceito científico e, após a guerra, criou a logoterapia – ou terapia baseada na percepção do sentido. É a única corrente psicoterápica que ajuda o paciente pela análise do futuro, e não pela análise do passado. Quando o futuro se torna maior que o passado em nossa mente, o passado deixa de incomodar.

O homem é um animal que dialoga

As empresas são equipes dedicadas a atingir objetivos profissionais que devem ser comuns a todos os seus integrantes. Mas como conhecer os objetivos comuns, bem como as necessidades, dificuldades, soluções, percepções e os desejos de todos, se não através do exercício simples da comunicação? Assim como corpos, empresas morrem por falência do sistema de comunicação interna e projetos não decolam por inabilidade interpessoal dos componentes do grupo. A psicologia chama “grupos sociais” os conjuntos de indivíduos que, tendo objetivos comuns, desenvolvem ações no sentido de atingi-los. Investir na percepção coletiva desses objetivos, portanto, é fundamental. E essa percepção se cria e se consolida pela comunicação. O homem passou a admitir sua condição de ser vivo necessitado dos mesmos recursos de sobrevivência que qualquer outra espécie, e com uma desvantagem: muito mais frágil que as demais. Não somos grandes, fortes, rápidos. Nossa única alternativa, já percebida por nossos ancestrais, é a coletividade. O homem não consegue viver só, mas, para sua infelicidade, ainda tem dificuldade de viver em grupo. De nada adianta o investimento na tecnologia da comunicação se ele não vier acompanhado de investimentos na habilidade da comunicação.

A tecnologia e a sistematização são necessárias, mas não se pode esquecer que elas são utilizadas para a comunicação entre as pessoas, e estas, portanto, devem ser dotadas de um mínimo de habilidade interpessoal. Dizemos que uma pessoa tem inteligência interpessoal quando traduz com clareza suas ideias, se faz compreensível, faz valer seus princípios e se mostra capaz de aceitar, interpretar e entender as mensagens vindas de seu interlocutor. Assim, o bom comunicador não é apenas aquele que fala bem, mas também o que sabe ouvir bem. É comum encontrarmos pessoas dotadas apenas de metade das qualidades de um bom comunicador: falam bem e ouvem mal ou vice-versa. Sem a menor dúvida, todas as vias de comunicação podem e devem ser duplas (ouvir e falar), para isso é necessário empatia e simpatia.



A comunicação influencia e contribui com as empresas da era do conhecimento que constroem e avaliam seu patrimônio baseadas em dois critérios: o capital financeiro e o capital intelectual. O financeiro deriva

dos ativos contábeis e materiais. O intelectual leva em consideração os recursos humanos (habilidades, competências, sinergias); a estrutura (marca, patentes, cultura organizacional, banco de dados, modelos de gestão); e os clientes (conquista e manutenção do mercado). O capital intelectual é tão ou mais estratégico do que o capital financeiro, e um profundo engajamento nessa visão é uma das marcas registradas das empresas e dos executivos vencedores deste novo século. A gestão do conhecimento veio para ficar, e a despreocupação com ela poderá cobrar tributos muito altos. Justamente nesse aspecto é que a qualidade da comunicação se mostra fundamental. A grande preocupação dos gestores na questão da gestão do conhecimento é: como transformar conhecimento tácito em conhecimento explícito e em valor para a empresa e seus colaboradores? Como possibilitar que permeie a organização a imensa massa de conhecimentos construídos ao longo do tempo pelas pessoas em sua área de atuação? (Conhecimentos que costumam permanecer estocados menos por egoísmo e mais por inabilidade, e assim jamais se transformam em valor).

A cultura organizacional define as normas de conduta, o alinhamento dos valores, a percepção da missão da empresa. O clima organizacional permite que tudo isso seja posto em prática, mas demanda investimento em relações interpessoais e em um valor subjacente, a qualidade da comunicação, e acabamos então voltando à velha questão de que as pessoas não estão preparadas para se comunicar adequadamente.

A comunicação eficiente implica a combinação da maior quantidade possível de atributos simultâneos. O erro mais comum que se comete é imaginar que se pode comunicar uma ideia com perfeição apenas escolhendo as palavras adequadas. Claro que as palavras certas são imprescindíveis, mas não se deve esquecer que palavras não têm vida própria – precisam, para se manter vivas, da qualidade da voz que as pronuncia.

A palavra representa uma ideia e constrói uma mensagem, mas quem transporta essa ideia e essa mensagem é o tom da voz (modulação da voz). Palavras são a representação do intelecto, ao passo que a modulação da voz é o manifesto da emoção. E a comunicação será tão mais eficiente quanto melhor for a interação entre razão e emoção. Em um ato de comunicação a forma é tão ou mais significativa do que o conteúdo. Tanto na aprendizagem quanto na comunicação, a emoção é

mais determinante do que a razão – e a emoção não está na palavra, e sim na maneira como ela é pronunciada. Na política, no direito, na religião e no futebol, não faltam exemplos de pessoas que não dizem nada com nada, mas convencem muita gente. Imagine se associarmos a um bom conteúdo uma boa qualidade de comunicação. Pessoas que buscam o que está além da competência buscam também esse tipo desejável de comunicação, assim como valorizam a lucidez.

Clareza de ideias é uma qualidade dos bons comunicadores. Tornar claros os pensamentos para que os outros possam “vê-los” é algo a ser perseguido. Organizar as ideias antes de organizar as frases pode parecer uma missão difícil de executar, pois tudo parece acontecer ao mesmo tempo. Não é verdade. O que falta é observação e treinamento da comunicação. Comece a observar se você pensa antes de falar, assim como pensa antes de escrever, e se organiza as frases com a melhor lógica possível. Depois treine a melhoria da organização de suas frases. Sim, clareza pode ser uma questão de treinamento. O que deve haver é disposição e exercício permanente do diálogo. No entanto, entre dialogadores costuma-se cometer, como erro, o descompasso entre falar e ouvir. O erro de impor, que é tão erro quanto o erro de aceitar a imposição. O diálogo existe para que não haja imposição, e sim entendimento, compreensão e, no final, consenso. Viverei melhor quanto melhor eu dialogar com a pluralidade do mundo. A profissão, o trabalho, a família, o amor, o sexo, o dinheiro, a vida, a morte. Da qualidade do diálogo vem a qualidade da vida. Os diálogos bem-sucedidos, internos e externos, acalmam, amansam e alegam.

O homem é criativo por natureza

Acredita-se que ser criativo é até mais importante do que ser bem informado, e a explicação é de que uma pessoa sem informação mas com criatividade tem condições de buscar informação – e, além disso, saberá o que fazer com ela. E há pelo menos três justificativas para o fato de a criatividade estar sendo tão valorizada no mundo profissional contemporâneo: a competitividade cada vez maior, a grande velocidade das transformações e a valorização do empreendedorismo. A grande competitividade é uma das principais marcas registradas de nosso tempo. Deriva do aumento da concorrência, subproduto da globalização, e da

evolução das competências das pessoas e das organizações, característica da sociedade do conhecimento. Já vimos que competência é o pressuposto da competitividade. Quando há mais pessoas e empresas competentes, aumenta a competitividade interna e externa (nacional e internacional). Para se manter no jogo da competitividade, não é mais suficiente uma competência específica, por maior que ela seja; é preciso que venha acompanhada de flexibilidade – e aí entra o valor da criatividade, componente da metacompetência.

As mudanças comportamentais, impostas especialmente pela evolução da tecnologia da comunicação e também para flexibilização dos costumes, exigem o exercício da criatividade adaptativa. Dito de outra forma, para acompanhar as mudanças do mundo moderno, temos de ser criativos, estar sempre aprimorando nosso mundo particular, tornando-o adaptado e preparado para o próximo salto. Criatividade é liberdade de pensamento, e liberação pressupõe ruptura das amarras, das algemas mentais das quais temos a chave – mas às vezes não sabemos disso. Ninguém precisa ser um novo Walt Disney (criador do maior parque temático e de entretenimento do mundo). Mas, quando em uso, nossa criatividade pode ajudar a criar um ambiente melhor tanto em nossa vida profissional quanto pessoal. Relações criativas são mais duradouras. Projetos criativos chamam mais a atenção dos analistas. Produtos e serviços criativos cativam mais rapidamente os consumidores.

Coerência entre a imagem pessoal e o comportamento

Não adianta só ser. É necessário também parecer. Se somos competentes, nossa competência tem de ficar patente, clara. Isso vale para pessoas e para empresas. De que me adianta possuir o melhor produto do mundo para tirar manchas e ninguém saber disso? A imagem que cultivamos perante a sociedade é uma forma de comunicação. Se formos competentes, mas não demonstrarmos, levará muito mais tempo para nos firmarmos no mercado. Se, pelo contrário, demonstrarmos uma competência que não possuímos, seremos desmascarados rapidamente. Agora, se somos competentes e deixamos isso claro através de nossas atitudes, de nossas palavras e de nossa postura, estamos fazendo a coisa certa. Postura é comunicação. Por postura entendemos a maneira como nos posicionamos perante os outros, e isso vale tanto para atitudes cor-

porais como mentais. Posso revelar, através de minha postura corporal, se estou me sentindo confortável ou desconfortável. Se estou seguro de mim mesmo ou inseguro. Se desejo permanecer num local ou estou morrendo de vontade de ir embora. Não precisamos falar nada: estamos dizendo através da linguagem corporal que todas as pessoas são capazes de entender mesmo que não tenham consciência disso.

Postura tem a ver com o fato de assumir uma posição no local em que se está no momento. Posicionar-se adequadamente é uma vantagem competitiva durante uma dinâmica de grupo para a seleção de um candidato; é a garantia de equilíbrio do surfista sobre a prancha; é a certeza de que o cavalo sabe que o cavaleiro é quem comanda; é a segurança do caçador que deseja continuar caçador e não virar caça. Atitudes corporais corretas, como manter a coluna ereta, os ombros para trás, a cabeça erguida, sentar-se com a coluna reta e manter um sorriso fácil no rosto, são garantias de obter, como contrapartida, um ótimo estado mental.

CONCLUSÃO

Em tempos nos quais se destacam virtudes como performance, velocidade e competitividade, as qualidades humanas estão sendo esquecidas ou consideradas menos importantes. Mussak (2003), em seu livro *Metacompetência: uma nova visão do trabalho e da realização pessoal*, enfatiza pontos como ter disciplina e responsabilidade focadas para realizações pessoais ou coletivas. Mussak (2003), propõe ao leitor a oportunidade para uma contínua reflexão e uma reorientação dos conceitos que levam ao sucesso pessoal e profissional, propõe também a busca pelo equilíbrio entre os conhecimentos técnicos e os conhecimentos humanos. Para o autor, “há pessoas capazes de competir, estas são as competentes, e há pessoas capazes de construir novos cenários, estas são as metacompetentes”.

O século XX enfatizou o desenvolvimento da tecnologia, mas pouco se preocupou com a dignidade humana, com a disciplina e a responsabilidade. Beneficiamos demais a evolução das máquinas com bom foco em ganhos financeiros, porém amargamos um mau gerenciamento da política de geração de empregos. No ambiente de trabalho competitivo, tivemos gerações inteiras de profissionais interessados

apenas em resultados e promoções, que deixavam de lado as pessoas e suas necessidades mais imediatas e simples – às vezes um trivial bom dia. O comportamento humano, a nível planetário, tem provocado atualmente alto índice de poluição das águas, o efeito-estufa, o buraco na camada de ozônio, a chuva ácida, a exterminação de espécies animais e vegetais, e tudo isso pode ser creditado na conta da evolução tecnológica – que, em alguns casos, ainda parece criar soluções na mesma medida em que cria problemas. Mas não há como esconder a sujeira embaixo do tapete, pelo menos não por muito tempo. Essa conta terá de ser paga um dia, se não por nós, por nossos filhos e netos. É de um imenso bom-senso, portanto, preocupar-nos seriamente com essa dívida. Não há como se desenvolver profissionalmente sem desenvolver o lado humano, assim como só o lado humano não basta para fazer de alguém um bom profissional. É uma questão de equilíbrio ecológico, técnico e do conhecimento. Quando há desequilíbrio ecológico, técnico ou do conhecimento vivemos mal, pois nos tornamos apenas parte do que poderíamos ser. Isso só será resolvido se houver uma preocupação abrangente, integrada e sistêmica dos ecossistemas.

Atividade 2

Com base em um dos livros de maior sucesso de Júlio Verne, Mussak (*A princesa o empreendedor*, revista *Você S/A*, 2007) conta a história do lorde inglês Fíleas Fogg que, respondendo a uma aposta com os colegas do Clube Reformador de Londres, partiu para uma volta ao mundo em oitenta dias, levando como auxiliar apenas seu mordomo, chamado Fura-Vidas. Em uma das passagens mais empolgantes, os dois estavam atravessando uma região selvagem da Índia, acompanhados por um guia da seita Parse e do general britânico de nome Francis Cromarty, quando viram, sem ser vistos, um sacrifício humano oferecido a Kali, a deusa do amor e da morte. A vítima era uma linda princesa, chamada Aouda, que estava para ser queimada viva junto com o falecido marido, o rei do local. Lorde Fíleas resolveu salvá-la e encomendou ao grupo um plano de ação.

O general Cromarty, como a maior autoridade militar presente, imediatamente começou a elaborar um plano que parecia infalível. Quando o apresentou a Fíleas, todos perceberam que o plano era realmente bom, com estratégia perfeita, e com certeza daria o resultado desejado, ou seja, salvar a princesa sem colocar em risco nenhum dos membros da expedição. Só tinha um pequeno defeito: exigia a utilização de uma força-tarefa composta por pelo menos quatro patrulhas bem

armadas, cada qual comandada por um sargento experiente em batalhas e por um guia nativo conhecedor do terreno. Ou seja, era inviável. Enquanto o general e o lorde conversavam, procurando uma solução para buscar os soldados e os armamentos necessários, o mordomo Fura-Vidas, que não conseguia se fazer ouvir, esgueirou-se até o local do sacrifício, retirou o corpo do rei morto, e colocou-se no lugar dele. De repente levantou-se, como se estivesse ressuscitando, e saiu carregando a princesa desfalecida, passando pelo meio do povo que considerava o acontecido como um milagre, deixando os dois em paz, permitindo a fuga.

Essa passagem do livro é um ótimo exemplo de um comportamento muito desejado atualmente nas empresas: fazer mais com menos. Enquanto a equipe gerencial estava discutindo como aumentar os recursos necessários para resolver o problema, o estagiário novato encontrou uma solução e o resolveu sem aumentar os recursos, apenas usando a criatividade e a ousadia. Isso vem ao encontro ao conceito moderno de competência, que pode ser equacionado da seguinte maneira: competência é diretamente proporcional ao resultado obtido, mas é inversamente proporcional ao tempo consumido e ao volume de recursos ou de esforços empregados. Ou seja, para avaliar competência, não basta considerar o resultado. É importante levar em consideração a relação custo-benefício. É por isso que apenas conhecimento, como sinônimo de capacitação técnica já não é os determinante único da competência, devendo estar acompanhado pela habilidade para usar esse conhecimento e pela atitude mental adequada e desejável para cada situação.

Com base no exposto, identifique as características do “empreendedorismo” (iniciativa, criatividade, ousadia, responsabilidade), reconhecidas como as principais qualidades do empreendedor metacompetente.

Resposta Comentada

Podemos dizer que o empreendedorismo é uma qualidade dos empresários, mas não só deles. Qualquer atividade, por mais simples que seja, pode vir acompanhada dessas características (iniciativa, criatividade, ousadia, responsabilidade) que servirão como base empreendedora. Ser empreendedor é fazer o que ninguém fez, encontrar novas soluções para antigos problemas, antecipar respostas a perguntas ainda não formuladas, agilizar processos, facilitar trâmites, acelerar

resultados. Empreender é gerar riqueza, patrocinar progresso, criar vida. O empreendedor não é apenas útil, é necessário, ou mais, imprescindível. Todos os avanços da sociedade ou da própria humanidade deveram ser empreendedores. E é importante lembrar que todos nós somos empreendedores, pois essa é uma característica humana. "Nascemos para reinventar o mundo." E isso tanto pode significar salvar a vida de uma princesa, como criar uma maneira mais eficiente de atender ao usuário do protocolo de uma repartição pública. O mais importante nesse processo de reinvenção permanente é a iniciativa, a criatividade, a ousadia e a responsabilidade do empreendedor.

RESUMO

Há vários fatores relacionados à metacompetência na era do conhecimento. Dessa forma, entende-se que é preciso se atualizar para não ficar para trás no mercado, é necessário entender a tecnologia e aceitá-la como aliada e como uma ferramenta de melhoria contínua. A obra de Mussak não foi escrita para que fosse um clássico sobre comportamento humano nem um livro-texto com conteúdos teóricos, e sim uma literatura capaz de estimular o pensamento, gerar curiosidade, aumentar o espírito crítico e mobilizar pessoas em direção à recuperação de uma utopia: a de que é possível a construção de um mundo melhor através de pessoas melhores. Pessoas verdadeiramente competentes, ou "metacompetentes", criativas, comunicativas, gregárias (a que se agrega, vive junto com seus semelhantes), estudiosas, comprometidas e visionárias.

Vimos que, para o empreendedorismo, planejar é mais do que fazer planos. O planejamento é o processo de definir objetivos e de determinar o que deve ser feito para obtê-los. O empreendedorismo se caracteriza pela iniciativa, criatividade, ousadia e responsabilidade. Vimos também que, na metacompetência, disciplina é liberdade, pessoas responsáveis são profissionais respeitados, inteligente é aquele que lê a si mesmo, o homem é um animal que dialoga (comunica), o homem é criativo por natureza. Enfim, metacompetência é a coerência entre a imagem pessoal e o comportamento humano.

Sociedade e Organizações

Referências

AGUIAR, Raquel Mayra van Tol de. *Fatores que determinam a satisfação no trabalho: uma visão dos impactos do clima organizacional nos serviços de atendimento aos discentes da UFRuralRJ*. 2002. 52 f. Dissertação (Mestrado em Gestão Estratégica em Negócios) – Universidade Federal Rural do Rio Janeiro, Seropédica, 2002.

ARAÚJO, A. B. Qualidade de vida no trabalho: os lucros advindos de um lugar excelente para se trabalhar. In: REUNIÃO ANUAL DA ANPAD, 20., 1996, Angra dos Reis. *Anais...* Angra dos Reis: ANPAD, 1996, p. 375-394.

ASFORA, Silvia Cauás. *Qualidade de vida no trabalho de policiais militares da região metropolitana do Recife*. 2004. 231 f. Dissertação (Mestrado em Gestão Organizacional) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2004.

CASTRO, Celso Antonio Pinheiro de. *Sociologia aplicada à administração*. São Paulo: Atlas, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

HANDY, C. B. *Como compreender as organizações*. Rio de Janeiro: Zahar, 1978.

HUSE, E. F.; CUMMINGS, T. F. *Organization development and change*. 3. ed. St. Paul: Minn, 1985.

LEVERING, Robert. *Um excelente lugar para se trabalhar: o que torna alguns empregadores tão bons e outros tão ruins*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1986.

LIMONGI, A. C.; ASSIS, M. P. Projetos de qualidade de vida no trabalho: caminhos percorridos e desafios. *RAE Light*, São Paulo, v.2, n.2, mar./abr. 1995.

MASI, Domenico de. *O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial*. 3. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2000.

MORAES, L. F. R.; KILIMNIK, Z. M. *Comprometimento organizacional, qualidade de vida e stress no trabalho: uma abordagem de diagnóstico comparativo*. Belo Horizonte: CEPEAD, 1994.

OLIVEIRA, M. A. Dilemas na gestão da qualidade e na qualidade de vida no trabalho. In: ENCONTRO INTERNACIONAL DE GESTÃO DE COMPETÊNCIAS EM QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, 1, 1998, São Paulo. *Anais...* São Paulo: FBA, 1998. p. 26-27.

- OLIVEIRA, Silvio Luiz de. *Sociologia das organizações: uma análise do homem e das empresas no ambiente competitivo*. São Paulo: Pioneira, 1999.
- ROBBINS, Stephen P. *Administração: mudanças e perspectivas*. São Paulo: Saraiva, 2007.
- RODRIGUES, M. V. C. *Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial*. Fortaleza: UNIFOR, 1991.
- ROOBINS, Stephen P. *Comportamento organizacional*. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.
- SCHERMEMRHORN, John R. Jr. *Administração: conceitos fundamentais*. Rio de Janeiro: LTC, 2006.
- SCHUMPETER, Joseph. *Capitalismo, socialismo, e democracia*. Traduzido por Ruy Jungmann. Rio de Janeiro: Fundo de Cultura, 1961.
- WAGNER III, John A. *Comportamento organizacional*. São Paulo: Saraiva, 2000.
- WALTON, R. E. Quality of work life: what is it? *Sloan Management Review*, Cambridge, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.
- WERTHER, W. B.; DAVIS, K. *Administração de pessoal e recursos humanos*. São Paulo: McGrawHill, 1983.

Aula 9

- AUED, Bernardete W. A árvore de sucrlhos: novas tecnologias na agricultura e a fome no Brasil. *Universidade e Sociedade*, Brasília, ano 4, n. 6, fev. 1994.
- BUARQUE, Cristóvam. *Apartação: o apartheid social no Brasil*. São Paulo: Brasiliense, 1998.
- CABRAL, Karina Melissa. Brasil x apartheid social: as ações afirmativas como meio para superação das desigualdades raciais e de gênero. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 9, n. 677, 13 maio 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6711>>. Acesso em: 22 abr. 2009.
- CARNEIRO, Maria Luiza Tucci. *O racismo na história do Brasil: mito e realidade*. São Paulo: Ática, 1998.
- CASTRO, Celso Antonio Pinheiro de. *Sociologia aplicada à Administração*. São Paulo: Atlas, 2002.
- HELENE, Maria Elisa Marcondes et al. *A fome na atualidade*. São Paulo: Scipione, 1999.

_____. *Pequeno glossário de termos da apartação*. Rio de Janeiro: DP&A, 1999.

MISÉRIA e fome no Brasil. *Mundo Missão*, [S. l.], n. 65, set. 2002. Disponível em: <<http://www.pime.org.br>> .Acesso em: 22 abr. 2009.

O RACISMO no Brasil: as dificuldades do negro no mercado de trabalho. Brasília: Universidade Católica de Brasília. jun. 1998. Disponível em: <<http://www.geocities.com/CollegePark/Lab/9844/racismo.htm>>. Acesso em: 22 abr. 2009.

RACISMO no Brasil. Niltonala Summaries, Abr 2007. Disponível em: <<http://pt.shvoong.com/humanities/500237-racismo-brasil>>. Acesso em: 15 set. 2009.

RACISMO no Brasil. *Folha do Estado*, Feira de Santana, nov. 2007. Disponível em: <<http://www.folhadoestado.net>>. Acesso em: 22 abr. 2009.

Aula 10

ANDERSON, P. Balanço do neoliberalismo. In: SADER, E.; GENTILI, P. (Org.). *Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o estado democrático*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995. p. 9-23.

ARAÚJO, José Prata. *Manual dos direitos sociais da população: as reformas constitucionais e o impacto nas políticas sociais*. Belo Horizonte: Gráfica o Lutador, 1998.

AZEREDO, Beatriz. *Políticas públicas de emprego: a experiência brasileira*. São Paulo: ABET, 1998.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Políticas Públicas de Emprego. *Plano Nacional de Qualificação – PNQ: 2003-2007*. Brasília, 2003.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Políticas Públicas de Emprego. *PLANFOR: Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador*. Brasília, 2001.

CASTRO, Celso Antonio Pinheiro de. *Sociologia aplicada à Administração*. São Paulo: Atlas, 2002.

CHAVES, Lázaro Curvêlo. *Fundamentalismo econômico*. CMI Brasil. 3 maio 2005. Disponível em: <<http://www.midiaindependente.org/pt/blue/2005/05/316034.shtml>>. Acesso em: 22 abr. 2009.

FAUSTO, A; GARCIA, C.; ACKERMANN, W. *Planejando com foco na demanda do mercado de trabalho*. São Paulo: UNESP, 2001.

FIORI, J. L. *Os moedeiros falsos*. Rio de Janeiro: Vozes, 1997.

- FURTADO, C. *O capitalismo global*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1998.
- OLIVEIRA, F. de. Neoliberalismo à brasileira. In: _____. *Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o estado democrático*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.
- POCHMANN, M.; AMORIM, R. *Índice de exclusão social no Brasil*. São Paulo: Cortez, 2003.
- POCHMANN, Márcio. *Desenvolvimento, trabalho e solidariedade*. São Paulo: Cortez, 2002.
- RELATÓRIO da Avaliação Final do PLANTEQ – MG/2003. Rede Interuniversitária de Estudos e Pesquisas Sobre o Trabalho. Belo Horizonte, 2004. Relatório. Mimeografado.
- RIBEIRO JUNIOR, José Raimundo Sousa. *O movimento da obra de Josué de Castro: uma releitura crítica a partir da geografia e da fome*. 2004. 54 f. Monografia (Graduação) – Universidade de São Paulo, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, São Paulo, 2004.
- SANTOS, T. dos. O papel do estado num mundo em globalização. *Revista de Economia Política*, São Paulo, n. 2, p. 47-71, 1998.
- SERRA, M.A. *A study of social impacts of a major infrastructure investment: the case of one area in the carajas corridor — the town of Parauapebas*, Ph.D. thesis, London School of Economics and Political Science, University of London, 1997.
- VOGEL, Arno; YANNOULAS, Silvia. *Políticas públicas de trabalho e renda e controle democrático: a qualificação dos conselheiros estaduais de trabalho no Brasil*. São Paulo: UNESP, 2001.

Aula 11

- AGÊNCIA BRASILEIRA DE DESENVOLVIMENTO INDUSTRIAL. ABDI, 2008. Institucional. Disponível em: <<http://www.abdi.com.br>>. Acesso em: 27 jul 2009.
- CASTRO, Celso Antonio Pinheiro de. *Sociologia aplicada à administração*. São Paulo: Atlas, 2002.
- CENTRO DE GESTÃO E ESTUDOS ESTRATÉGICOS. CGEE, 2008. Institucional. Disponível em: <<http://www.cgee.org.br>>. Acesso em: 27 jul 2009.
- CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. CNI, 2005. O triunfo da inovação. *Revista Indústria Brasileira*, p. 16-21, mar. 2005. Disponível em: www.cni.org.br. Acesso em: 28 jul 2009.

EDIQUIST, C. Systems of innovation: perspectives and challenges. In: FARGERBERG, J., MOWERY, D., NELSON, R. (Ed.). *The Oxford handbook of innovation*. New York: Oxford University Press, 2005.

FINANCIADORA DE ESTUDOS E PESQUISAS. Fundos setoriais. FINEP, 2008. Disponível em: <<http://www.finep.gov.br>>. Acesso em: 28 jul 2009.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa industrial de inovação tecnológica 2003. Rio de Janeiro: IBGE, 2005.

INSTITUTO DE ESTUDOS PARA O DESENVOLVIMENTO INDUSTRIAL. IEDI, 2008. *Investimentos em ciência, tecnologia e inovação na OCDE e nos BRICs*. Carta IEDI n. 344, publicada em 23 dez 2008. Disponível em: <<http://www.iedi.org.br>>. Acesso em: 27 jul 2009.

INTERNATIONAL INSTITUTE FOR MANAGEMENT DEVELOPMENT. World Competitiveness Yearbook. IMD, 2008. Disponível em: <<http://www.imd.ch>>. Acesso em: 27 jul 2009.

INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL. O Instituto. INPI, 2008. Disponível em: <<http://www.inpi.gov.br/menu-esquerdo/instituto>>. Acesso em: 28 jul 2009.

KLINE, S., ROSENBERG, N. An overview of innovation. In: LANDAU, R., ROSENBERG, N. (Ed.), *The positive sum strategy: harnessing technology for economic growth*. Washington: National Academic Press, 1986.

LUNDVALL, B. A.; BORRÁS, S. Science, technology and innovation policy. In: FARGERBERG, J., MOWERY, D., NELSON, R. (Ed.). *The Oxford handbook of innovation*. New York: Oxford University Press, 2005.

MINISTÉRIO DA CIÊNCIA E TECNOLOGIA. Ciência, tecnologia e inovação para o desenvolvimento nacional: plano de ação 2007-2010. Brasília: MCT, 2007. Disponível em: <<http://www.mct.gov.br>>. Acesso em: 28 jul 2009.

MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA E COMÉRCIO EXTERIOR. Conselhos. MDIC, 2008. Disponível em: <<http://www.mdic.gov.br>>. Acesso em: 28 jul 2009.

SENNES, Ricardo et. al. Inovação no Brasil: políticas públicas e estratégias empresariais. *Woodrow Wilson International Center for Scholars. Brazil Institute*, 2009.

SENNES, R.; MENDES, R. Brazil's two-faced position. *Americas quarterly*, v. 2, n. 3, summer 2008.

TAKAKI, A.; CAMARGO, H.; MENDES, Ricardo; SENNES, Ricardo. Propriedade intelectual e inovação: uma análise de dez instituições brasileiras. *Parcerias Estratégicas*. Brasília, n. 26, jun. 2008.

Aula 12

BANNOCK, G. et al. 1977. *Glossário por Tema: Economia*. Disponível em: <http://portalgeo.rio.rj.gov.br/mlateral/glossario/T_Economia.htm#d>. Acesso em: 30 jul. 2009.

CÂMARA BRASIL-RÚSSIA DE COMÉRCIO INDÚSTRIA & TURISMO. *Bandeira do Brasil*. Disponível em: <http://www.brasil-russia.org.br/bandeira_brasil.htm>. Acesso em: 30 jul. 2009.

CASTRO, Celso Antonio Pinheiro de. *Sociologia aplicada à administração*. São Paulo: Atlas, 2002.

LUCCI, Elian Alabi. *A era pós-industrial, a sociedade do conhecimento e a educação para o pensar*. São Paulo: Saraiva, 2008. Disponível em: <<http://www.del.ufrj.br/~fmello/eraposindustrial.pdf>>. Acesso em: 30 jul. 2009.

OLIVEIRA, Silvio Luiz de. *Sociologia das organizações: uma análise do homem e das empresas no ambiente competitivo*. São Paulo: Pioneira, 1999.

TOFFLER, Alvin; TOFFLER, Heidi. *Criando uma nova civilização: a política da terceira onda*. São Paulo: Record, 1998.

UNAMA, Mário M. A. *Gestão empresarial na terceira onda*. Disponível em: <<http://www.ceap.br/arquivos/terceiraonda.pdf>>. Acesso em: 30 jul. 2009.

Aula 13

CASTRO, Celso Antonio Pinheiro de. *Sociologia aplicada à administração*. São Paulo: Atlas, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. *Introdução à teoria geral da administração*. 6. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

KOSELLECK, Reinhart. Espaço de experiência e horizonte de expectativa: duas categorias históricas. In: _____. *Futuro passado: contribuição à semântica dos tempos históricos*. Rio de Janeiro: Contraponto: PUC-RIO, 2006, p. 305-327.

SANTOS, Jair Ferreira dos. O que é pós-moderno. In: ETERNO retorno: existencialismo, ciências humanas, música, web, etc. O que é pós-modernismo, modernidade tardia ou era do vazio. Set. 2008. Disponível em: <<http://www.eternoretorno.com/2008/09/21/o-que-e-pos-modernismo-modernidade-tardia-ou-era-do-vazio/>>. Acesso em: 31 jul. 2009.

Aula 14

CASTRO, Celso Antonio Pinheiro de. *Sociologia aplicada à administração*. São Paulo: Atlas, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. *Administração nos novos tempos*. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

MUSSAK, Eugênio. *Metacompetência: uma nova visão do trabalho e da realização pessoal*. São Paulo: Gente, 2003.

_____. *A princesa e o empreendedor*. Sapiens Sapiens: desenvolvimento integral. Disponível em: <<http://www.sapienssapiens.com.br/site/a-princesa-e-o-empreendedor>>. Acesso em: 31 jul. 2009.

_____. *Planos ou planejamento?* Sapiens Sapiens: desenvolvimento integral. Disponível em: <<http://www.sapienssapiens.com.br/site/planos-ou-planejamento>>. Acesso em: 31 jul. 2009.

ISBN 978-85-7648-669-5



9 788576 486695



UENF
Universidade Estadual
do Norte Fluminense



Universidade Federal Fluminense



FAPERJ
Fundação Carlos Chagas Filho de Amparo
à Pesquisa do Estado do Rio de Janeiro



**GOVERNO DO
Rio de Janeiro**

SECRETARIA DE
CIÊNCIA E TECNOLOGIA



**Ministério
da Educação**

