



“PRIMEIRO DIÁLOGO NACIONAL SOBRE O FUTURO DO TRABALHO”

BRASILIA, 18 DE MAIO DE 2016

**UM RESUMO DAS APRESENTAÇÕES E
DISCUSSÕES, COM ANEXOS DAS
APRESENTAÇÕES**

ÍNDICE

PROGRAMAÇÃO DO WORKSHOP: PRIMEIRO DIÁLOGO NACIONAL SOBRE O FUTURO DO TRABALHO	3
RESUMO EXECUTIVO	5
A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E DA PRODUÇÃO	7
MESA DE ABERTURA	7
INTRODUÇÃO AO TEMA.....	9
PAINEL: A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E DA PRODUÇÃO: REFLEXÕES SOBRE O FUTURO DO MUNDO DO TRABALHO	12
APRESENTAÇÃO PELO COORDENADOR DA MESA, ANDRÉ CALIXTRE (IPEA)	12
PALESTRA: A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E DA PRODUÇÃO: REFLEXÕES SOBRE O FUTURO DO MUNDO DO TRABALHO – COMENTÁRIOS, PROF. DR. JORGE ARBACHE (UNB).....	13
PALESTRA: A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E DA PRODUÇÃO: REFLEXÕES SOBRE O FUTURO DO MUNDO DO TRABALHO, PROF. DRA. MÁRCIA DE PAULA LEITE (UNICAMP).....	17
SESSÃO DE PERGUNTAS	20
O MODELO DAS CADEIAS GLOBAIS DE FORNECIMENTO - CONSIDERAÇÕES SOBRE IMPLICAÇÕES, POSSIBILIDADES E DESAFIOS PARA O MUNDO DO TRABALHO	23
INTRODUÇÃO AO TEMA.....	23
PAINEL: O MODELO DAS CADEIAS GLOBAIS DE FORNECIMENTO - CONSIDERAÇÕES SOBRE IMPLICAÇÕES, POSSIBILIDADES E DESAFIOS PARA O MUNDO DO TRABALHO	26
APRESENTAÇÃO PELO COORDENADOR DA MESA, PAULO SÉRGIO DE ALMEIDA (SECRETÁRIO DE INSPEÇÃO DO TRABALHO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO)	26
PALESTRA: CONSIDERAÇÕES SOBRE AS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO E INTERNACIONALIZAÇÃO DO CAPITAL EM CADEIAS GLOBAIS E SOBRE O PAPEL DO ESTADO, LUCIANA ACIOLY (ASSESSORA ESPECIAL DA SECRETARIA DE PRODUTOS DE DEFESA – SEPROD, MINISTÉRIO DA DEFESA)	27
PALESTRA: O TRABALHO DECENTE NAS CADEIAS GLOBAIS DE VALOR- CONSIDERAÇÕES SOBRE IMPLICAÇÕES, POSSIBILIDADES E DESAFIOS, CLÓVIS SCHERER (DIEESE).....	30
PALESTRA: NOVAS TECNOLOGIAS, GLOBALIZAÇÃO E RELAÇÕES DE TRABALHO, PROF. DR. HÉLIO ZYLBERSTAJN (USP)	33
SESSÃO DE PERGUNTAS	35
ANEXOS	39

**PROGRAMAÇÃO DO WORKSHOP:
“PRIMEIRO DIÁLOGO NACIONAL SOBRE O
FUTURO DO TRABALHO”
BRASILIA, 18 DE MAIO DE 2016**

A Organização do Trabalho e da Produção

8h30 – Abertura

Fernando Araújo Lima – Coordenador-Geral de Fiscalização do Trabalho,
Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), Ministério do Trabalho
Fernando Valente Pimentel – Representante da Confederação Nacional da
Indústria (CNI)
Peter Poschen – Diretor do Escritório da OIT no Brasil

9h15 – Introdução ao Tema

Peter Poschen – Diretor do Escritório da OIT no Brasil

**9h30 – Painel: A Organização do Trabalho e da Produção: Reflexões sobre
o Futuro do Mundo do Trabalho**

Palestrantes:

Professora Dra. Márcia de Paula Leite – Faculdade de Educação da
Universidade Estadual de Campinas (FE – UNICAMP)
Professor Dr. Jorge Arbache – Universidade de Brasília (UnB)

Coordenação:

André Calixtre – Diretor de Estudos e Políticas Sociais do Instituto de Pesquisa
Econômica Aplicada (IPEA)

11h00 – Coffee break

11h10 – Rodadas de perguntas e respostas

12h30 – Considerações finais dos Expositores

13h00 – Intervalo para o almoço

O Modelo das Cadeias Globais de Fornecimento
Considerações sobre implicações, possibilidades e desafios para o mundo do trabalho

14h15 – Introdução ao Tema

Dra. Anne Posthuma – Especialista de Emprego da OIT no Brasil

14h30 – Painel: O Modelo das Cadeias Globais de Fornecimento – Considerações sobre implicações, possibilidades e desafios para o mundo do trabalho

Palestrantes:

Dra. Luciana Acioly Silva – Assessora Especial da Secretaria de Produtos de Defesa (SEPROD) – Ministério da Defesa

Clóvis Scherer – Representante do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE)

Professor Dr. Hélio Zylberstajn - Professor Sênior da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (FEA-USP)

Coordenação:

Paulo Sérgio de Almeida – Secretário de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho

16h00 – Coffee break

16h15 – Rodadas de perguntas e respostas

17h40 - Considerações finais dos Expositores

18h00 – Encerramento

RESUMO EXECUTIVO

O Workshop “Diálogos Nacionais sobre o Futuro do Trabalho”, realizado em 18 de maio de 2016 pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), contou com a participação de representantes do Governo Federal, dos trabalhadores e dos empregadores para discussão de importantes questões relacionadas ao mundo do trabalho. Na parte da manhã, o tema norteador foi a organização do trabalho e da produção, tema que integra a pauta atual da Organização Internacional do Trabalho em suas iniciativas sobre o futuro no trabalho, que culminarão nos eventos relativos ao centenário da OIT em 2019. Na parte da tarde, o foco foram as cadeias globais de fornecimento, um dos temas da Conferência Internacional do Trabalho de 2016.

Com importantes aportes dos palestrantes do meio acadêmico, foram discutidas perspectivas trazidas pelas novas tecnologias e pelas novas direções em que a produção mundial vem se transformando. No âmbito das mudanças na produção, o maior valor atribuído a componentes intangíveis como o design, a crescente customização de produtos e seu reduzido ciclo de vida foram fatores mencionados que impactam o modo de organização da economia global. Esses fatores influenciam a escolha dos locais de produção, revertendo tendências anteriores em que o custo do trabalho era fator predominante, trazendo importantes impactos para a organização do trabalho. Outras importantes tendências relativas à organização do trabalho discutidas foram a crescente automatização de processos e a feminização de ocupações de baixa qualificação altamente inseridas em cadeias globais de fornecimento. Essas tendências apontam para a fragilização de trabalhadores em setores de menor valor agregado no ciclo da produção, trazendo grandes desafios para as políticas públicas.

No tocante às cadeias globais de fornecimento, seu caráter constantemente mutável e dinâmico foi ressaltado nas exposições, bem como os desafios assim trazidos para os mecanismos de governança e regulamentação. Os âmbitos abordados nas palestras incluíram comparações internacionais das diferentes maneiras com as quais economias nacionais buscaram a internacionalização de suas empresas e oportunidades para o desenvolvimento tecnológico e da mão de obra trazidas pela inserção em cadeias globais de fornecimento. Essas possibilidades foram contrastadas com os riscos associados à inserção no capitalismo global, em especial no caso da inserção brasileira, caracterizada por fornecimento de commodities. A dificuldade de

acompanhar o desenvolvimento tecnológico mundial foi ressaltada em suas consequências para o mundo do trabalho, em especial para os trabalhadores brasileiros mais vulneráveis.

A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E DA PRODUÇÃO

MESA DE ABERTURA

PETER POSCHEN – DIRETOR DO ESCRITÓRIO DA OIT NO BRASIL

FERNANDO ARAÚJO LIMA – COORDENADOR-GERAL DE FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO, SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO (SIT), MINISTÉRIO DO TRABALHO

FERNANDO PIMENTEL – REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA (CNI) E DIRETOR SUPERINTENDENTE DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA TÊXTIL E DE CONFECÇÃO (ABIT)

SÍNTESE DAS SAUDAÇÕES DOS INTEGRANTES DA MESA DE ABERTURA

O Diretor do escritório da OIT no Brasil, Peter Poschen, apresentou os objetivos do evento, que também dá seguimento à tradição de alguns anos de reunir a delegação brasileira que irá para a Conferência Internacional do Trabalho da OIT, provendo informações aprofundadas sobre o tema que será discutido e iniciando uma reflexão conjunta. Outro objetivo principal vincula-se à importante iniciativa que vêm sendo conduzida pelo Diretor-Geral da OIT, que nos próximos 3 anos continuará uma ampla discussão sobre o futuro do trabalho. Busca-se coletivamente alcançar maior clareza sobre a governança apropriada para o mundo do trabalho do século 21. Sobre a agenda do evento, esclareceu que, para a parte da manhã, o enfoque dado foi a discussão do futuro do trabalho, e, para a tarde, a discussão sobre um dos principais temas da Conferência Internacional da OIT de 2016, sobre as cadeias de valor.

O Coordenador Geral de Fiscalização do Trabalho, Fernando Araújo Lima, ressaltou a relevância da discussão sobre o futuro do trabalho perante a precarização do trabalho em diversas partes do mundo, também para proteção dos trabalhadores e das empresas; ambos necessitam proteção condizente com suas condições de participantes de cadeias globais de valor. Esse debate envolve todos os atores do mundo do trabalho.

O representante da CNI, Fernando Pimentel, ressaltou que trabalho é essência da vida, por isso a importância de se criar e preservar as condições do trabalho em um mundo mutante. Diante

das mudanças profundas nas condições e formas de trabalho, incluindo aquelas trazidas pela manufatura avançada, apontou que o grande desafio é garantir o emprego e a segurança do trabalhador, mas com condições favoráveis para que as empresas possam existir. Enfatizou que, nas cadeias globais de valor, o Brasil disputa com países em diferentes níveis de desenvolvimento, alguns de alto nível tecnológico e outros com muito baixo custo de mão de obra. Nesse sentido, destacou que o Brasil está à frente de muitos países no sentido de legislação trabalhista, mas há um excesso de causas trabalhistas. Finalizando, comparou a questão do trabalho com questões globais interligadas como as do clima e dos fluxos migratórios.

INTRODUÇÃO AO TEMA

PETER POSCHEN – DIRETOR DA OIT

O Diretor do Escritório da OIT no Brasil, Peter Poschen, apresentou uma breve introdução sobre a iniciativa sobre o futuro do trabalho lançada pelo Diretor-Geral da OIT em 2013, juntamente com outras seis iniciativas durante a Conferência Internacional daquele ano. Perante o interesse despertado e a ressonância atingida com os constituintes da OIT, o tema do futuro do trabalho foi retomado para o relatório da conferência de 2015, que traz justificativas e o horizonte no qual se insere o debate. Posteriormente, o Conselho de Administração da OIT aprovou a inclusão dessa iniciativa no programa de trabalho da organização.

Segundo explicou o Sr. Poschen, o ponto de partida dessa perspectiva é que o mundo do trabalho está em transformação profunda e extensa, semelhante ao ocorrido durante a revolução industrial. É provável que, em breve, o mundo do trabalho será totalmente distinto do contexto em que surgiu a OIT em 1919, depois da revolução industrial, da revolução russa e da primeira guerra mundial. Isso traz a pergunta de quais são as implicações para missão da OIT, de como a organização pode cumprir seu papel de promover justiça social no século 21.

Foi apresentado pelo Sr. Poschen que o plano de implementação para a iniciativa sobre o futuro do trabalho tem três etapas, a primeira delas sendo a realização de conversas nacionais e internacionais com participação mais ampla possível dos constituintes da OIT nos países, também com a inclusão de outros atores como o mundo acadêmico. Um fator adicional para a complexidade é que a perspectiva dessa iniciativa inclui um futuro mais distante, em torno de 2050, no qual as transformações irão além de uma extrapolação das mudanças que já são perceptíveis. Além do caráter global das transformações no mundo do trabalho, as mudanças ocorrem em diferentes setores e são sistêmicas, o que dificulta a averiguação de suas causas.

O Sr. Poschen elencou os quatro temas para as discussões dessa iniciativa, começando por trabalho e sociedade, que inclui a função do trabalho, como essa função está em transformação e como mudanças de valores afetam o mundo do trabalho. O segundo tema que estrutura as discussões é sobre emprego digno para todos, que se relaciona à pergunta sobre qual será o trabalho do futuro, perante tendências que podem aumentar o número de desempregados que hoje está em 200 milhões mundialmente. Dentro de um contexto em que os níveis de crescimento dos países podem não voltar mais aos altos patamares anteriores, coloca-se a questão de como encontrar emprego digno e produtivo para todos, incluindo as novas gerações.

O terceiro tema, que foi selecionado para iniciar o diálogo no Brasil, é sobre a organização do trabalho e produção. Finalmente, o quarto tema, governança, inclui questionamentos sobre o balanço entre convenções, leis, regras e negociações coletivas no futuro do trabalho, a nível global e nacional.

Foi mencionado pelo Sr. Poschen que essas discussões estão em curso em mais de 120 países, que se dedicam a diálogos para encontrar perspectivas sobre o futuro. No Brasil, ao final desse ano será elaborado um relatório de síntese sobre essa primeira etapa de discussão, e até lá as discussões devem ser ampliadas para incluir mais reflexões acadêmicas e, nos próximos eventos, a participação de jovens, grandes interessados no tema. As palestras e discussões serão insumos para uma contribuição brasileira em forma de pequeno livro de resumo. Em 2017, será convidada uma comissão mundial de alto nível para debater o tema e elaborar a uma síntese. Finalmente, uma terceira etapa inclui eventos nacionais em comemoração aos 100 anos da OIT e, na Conferência Internacional de 2019, uma declaração que deverá ser tão norteadora para o trabalho da OIT como tem sido, até hoje, a de Philadelphia, adotada em 1944, durante a segunda guerra mundial. A declaração de 2019 será norteadora para o trabalho da OIT nos próximos 50 anos, ao menos.

Ainda com base no relatório da diretoria geral sobre o futuro do trabalho, algumas áreas de reflexão relevantes foram destacadas pelo Sr. Poschen, entre elas:

1. Reconhecendo o papel chave do setor privado e das empresas, quais mudanças ocorrerão nas empresas e que consequências haverá para o mundo do trabalho. Uma área seria a relação empregatícia, tida como fundamental, que pode ser fundamentalmente alterada no futuro;
2. Quais impactos virão da substituição, presente nas cadeias de valor, de relações de emprego por relações comerciais. A figura do emprego, desaparecendo, impactaria a coleta de impostos e os sistemas de previdência;
3. Quais mudanças ocorrerão na relação entre trabalho e vida privada e familiar, que se estabeleceram com domínios separados a partir da revolução industrial e que podem, no futuro, terem suas fronteiras novamente transformadas pelas novas tecnologias;
4. Quais consequências virão da “financeirização” da economia, já que o setor financeiro, antes à serviço da economia real, começa a dominá-la e ter vida própria, gerando grande risco sistêmico para as economias, com consequências como a crise atual, resultado da crise financeira de 2009.

Por último, foi ressaltado pelo Sr. Poschen que esses questionamentos trazidos pelo relatório não são exaustivos, e que especificamente para o Brasil há muitas reflexões importantes que devem integrar o debate sobre o mundo do trabalho no futuro, como o envelhecimento da população e as mudanças na produção.

PAINEL: A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E DA PRODUÇÃO: REFLEXÕES SOBRE O FUTURO DO MUNDO DO TRABALHO

APRESENTAÇÃO PELO COORDENADOR DA MESA, ANDRÉ CALIXTRE (IPEA)

O Sr. Calixtre ressaltou a importância do tema do futuro do trabalho e destacou as grandes transformações que estão ocorrendo no processo de produção, apesar da incerteza sobre se está ocorrendo uma nova revolução industrial. No Brasil, o Sr. Calixtre salientou que essas mudanças impactam a capacidade de estimular modelos de desenvolvimento condizentes com justiça social, o que traz a discussão sobre quais os limites que essas transformações trazem para a construção de um modelo de desenvolvimento com soberania nacional, com inclusão dos cidadãos e trabalho decente. Foi mencionada a necessidade da contextualização do processo de desenvolvimento nacional com os padrões tecnológicos do capitalismo global, já que os desafios às economias são diferentes dos trazidos pela revolução industrial, pelas épocas do pós-guerra, do fordismo, do toyotismo e da “financeirização”, por exemplo. Contemplando os últimos 100 anos, desde a fundação da OIT, o Sr. Calixtre constatou que o mundo se transformou completamente, com a participação das mulheres no mercado de trabalho, bem como com a transição de muitas sociedades para salariais e urbanas, por exemplo. Ressaltou, por último, que a riqueza é produzida pelo trabalho e distribuída basicamente entre salários e lucros, daí a importância analítica das taxas de salários e de produtividade, cujas relações podem gerar processos distributivos ou de concentração. Finalizou lembrando que padrão tecnológico é fundamental para esses processos devido a sua vinculação com a produtividade.

PALESTRA: A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E DA PRODUÇÃO: REFLEXÕES SOBRE O FUTURO DO MUNDO DO TRABALHO – COMENTÁRIOS, PROF. DR. JORGE ARBACHE (UNB)

O Dr. Arbache destacou, em sua fala, as rápidas transformações no mundo atual, com crescente interdependência entre as economias, o que torna o espaço para países construírem políticas públicas cada vez menor, especialmente para países em desenvolvimento. Outro tema central da sua fala foi a crescente importância de serviços cada vez mais especializados e customizados, que passam a ser comercializados internacionalmente, trazendo vantagens competitivas para economias com alto desenvolvimento tecnológico.

O Dr. Arbache pontuou que canais como o financeiro, migratório e comercial promovem a interdependência das economias. A competição internacional por recursos e talentos também caracteriza essa crescente interligação, já que o processo de globalização resulta na consolidação em grandes empresas globais que competem internacionalmente. Um exemplo mencionado foi o número de empresas que internacionalmente fabricam vidros de alta qualidade, que caiu enormemente. A competição por talentos é especialmente prejudicial para países ainda em busca de desenvolvimento. Também cresce a importância de temas como propriedade intelectual, serviços, economia digital e acordos de comércio e investimentos, o que diminui o espaço de manobras nacionais, tanto para empresas como para o governo.

Outro aspecto destacado pelo Dr. Arbache foi a nova geografia da produção e inovação, que agora tem países como China polarizando áreas como tecnologia e desenvolvimento. Esse processo, no entanto, ocorre em um momento em que se nota forte movimento de *re-shoring* de empresas, por exemplo nos EUA, com condições favoráveis para que muitas empresas voltem ao país de origem. Essas condições envolvem novas tecnologias de produção e de gestão da produção.

Sobre o setor de serviços, foi destacado na fala o processo de “servicificação” das economias, como visto em economias africanas, pois esse se torna o setor que gera mais empregos, dentro, no entanto, de uma lógica própria com implicações para o mercado de trabalho. Os serviços, incluindo os serviços financeiros, passam a ser cada vez mais “comercializáveis”, mesmo muitos que antes eram protegidos da competição internacional. Enquanto os serviços de consumo final e de baixo valor agregado permanecem localizados, outros são transferíveis pela via digital e compõem uma parcela crescente do valor adicionado dos produtos.

O tema seguinte sobre as transformações mundiais trazido pelo Dr. Arbache é das rápidas mudanças no padrão de consumo, já que mundialmente o componente dos serviços nos orçamentos familiares cresce. Foi destacado que esse conjunto de serviços consumidos tem características próprias quanto ao seu ciclo de vida e são, cada vez mais, intensivos em conhecimento. O aumento da importância da tecnologia e do conhecimento significam por exemplo, que 90% do valor de um iPhone produzido na China volta para os EUA como remuneração para a elaboração de software, design e marketing, entre outros. Essa tendência influencia fortemente a prosperidade das nações e se configura como desafio para os países emergentes.

Em sua fala, o Dr. Arbache aprofundou o tema de como a globalização e as novas tecnologias trazem novos desafios. Foi ressaltada a importância de tecnologias de produção e de gestão da produção cada vez mais sofisticadas e em permanente mutação, incluindo mecanismos como inteligência artificial, robôs, impressoras 3D, big data, internet das coisas e produção *just in time*, o que explica o processo de *re-shoring*. Aliado a esses fatores, países que anteriormente atraíram empresas pelos baixos custos de trabalho deixam de ser atraentes à medida em que o componente de trabalho nos custos de produção caem crescentemente ao longo do tempo. Isso está relacionado ao conceito de produtividade sistêmica, que indica que o desempenho de um trabalhador ou empresa depende cada vez mais do ecossistema em que ele está inserido.

Outro desafio que se apresenta aos países em desenvolvimento é a redução do ciclo de vida dos produtos e, especialmente, dos serviços, que aumenta a dificuldade para que as empresas desses países alcancem outras mais avançadas em questões ligadas à tecnologia ou ao design, pois os objetivos que se perseguiam deixam de ser relevantes rapidamente.

Concluindo a exposição dos desafios que as transformações recentes trazem aos países em desenvolvimento, Dr. Arbache pontuou que as cadeias globais de valor cada vez mais se convertem em cadeias regionais de valor. Por conta das novas tecnologias de produção e de gestão da produção, aliadas a questões ambientais, essas cadeias tendem a se tornarem cada vez mais restritas a regiões e até locais.

O tema seguinte abordado sobre o futuro do trabalho pelo Dr. Arbache foram as transições por que passa o mercado de trabalho. Argumentou que a noção tradicional de produtividade do trabalho está perdendo relevância em razão da mudança da natureza dos produtos que consumimos, da forma como são produzidos e da crescente tendência de customização de bens e serviços. As formas de medir produtividade desenvolvidas para a indústria e para a agricultura deixam de dar conta das transformações atuais.

Quanto à geração de empregos, o Dr. Arbache destacou que, mesmo que haja crescimento econômico impulsionado pela economia digital e pelo setor de serviços, o número de empregos criados passa a ser menor em relação ao valor investido. Para esses empregos, a competição entre trabalhadores ocorre, também, cada vez mais em nível global. Acordos como TPP e TISA promovem o deslocamento do emprego em nível global, criando condições para que parte substancial dos novos empregos se dê em economias capazes de desenvolver inovações, favorecendo especialmente micro e pequenas empresas americanas, que têm condições de competir na economia digital. Isso transformará profundamente a dinâmica da criação do emprego. Os novos empregos têm como característica o modelo de equipes multidisciplinares e trabalhos em rede, com atividades laborais cada vez menos repetitivas, ao mesmo tempo em que várias ocupações e funções se tornam obsoletas.

Como importantes lições aprendidas dentro do tema futuro do trabalho, Dr. Arbache destacou que custos de trabalho baixos já não serão suficientes para garantir o desenvolvimento econômico dos países e a competitividade das empresas. Na era da globalização e do conhecimento, o que importa é o que e o como fazemos as coisas, a capacidade de criar, de fazer melhor, de agregar valor e de apresentar soluções novas e eficientes para problemas novos e antigos. Ou seja, a maneira como se participa da economia global é chave para geração renda e empregos. O desafio do futuro será participar de cadeias não globais, nas quais a inserção se dará por produtos e atividades com alto valor adicionado. A dificuldade em alcançar esse tipo de produção provavelmente significará, na avaliação do Dr. Arbache, um aumento da desigualdade entre países nas próximas décadas.

A inserção do Brasil à economia mundial foi outro tema trazido pelo Dr. Arbache. Argumentou que nossa economia é altamente integrada mundialmente pelas vias do canal financeiro e de fluxo de capital, mas pouco integrada pelas vias do comércio e cadeias globais de valor. No que se refere ao capital humano, esse seria insatisfatório, com produtividade do trabalho baixa e estagnada. Os custos do trabalho corrigidos pela produtividade são elevados para padrões de países emergentes e a legislação trabalhista relativamente rígida para países emergente, o que significa, para o Dr. Arbache, que a criação e manutenção de empregos de qualidade está em risco. Foi destacado que os indicadores de complexidade econômica mostram tendência de queda da capacidade do país em produzir produtos mais valorizados. A capacidade do país de crescer e de gerar empregos está diminuindo, trazendo a tendência de aumento do desemprego. Isso se relaciona também, para o Dr. Arbache, ao fato que fontes básicas que estavam por detrás da queda espetacular do desemprego dos últimos anos terem se esgotado e a que a qualidade

dos empregos gerados na última década era baixa, com alta vulnerabilidade e com o alto percentual de 83% localizados nos setores de serviços.

Como avaliação do quadro apresentado, Dr. Arbache ponderou que o emprego não deve ser visto pela perspectiva de custo, mas sim pela capacidade de gerar tecnologias e valor adicionado. O custo da legislação trabalhista em comparação com o de outros países é outro desafio que deve ser enfrentado. No Brasil, chegou-se a um setor de serviços muito grande muito cedo, predominantemente com pequenas empresas com baixo valor adicionado e pouco inseridas em setores mais dinâmicos da economia. A produtividade nesse setor é baixa e vem caindo. Quanto à inserção do Brasil na economia global, Dr. Arbache destacou que o modelo de desenvolvimento baseado na expansão do consumo interno, nos gastos públicos, no crédito e na dependência do crédito externo parece ter chegado ao fim. Para ele, será necessário buscar novas fontes de crescimento, como a produtividade.

Finalizando sua apresentação, Dr. Arbache trouxe os principais pontos de reflexão para o futuro, que incluem a maneira em que as transformações discutidas afetarão o mercado de trabalho e os direitos trabalhistas. Perante isso, surge o questionamento de como manter e criar empregos de forma sustentada e do que deve ser protegido, se postos de trabalho que se tornam obsoletos ou pessoas. Como parte da prioridade de crescer mais e de forma mais sustentada, Dr. Arbache destacou a importância de um “plano de voo” como guia para o futuro, e também a necessidade de eleger a produtividade e a competitividade como prioridades. Para tanto, é preciso estimular setores que sejam inovadores e que gerem empregos, bem como as priorizar mais as agendas de capital humano, gestão, serviços públicos, ambiente de negócios, inovação, tecnologia, competitividade das pequenas e médias empresas e dos serviços.

PALESTRA: A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E DA PRODUÇÃO: REFLEXÕES SOBRE O FUTURO DO MUNDO DO TRABALHO, PROF. DRA. MÁRCIA DE PAULA LEITE (UNICAMP)

A Dra. Leite discorreu em sua intervenção sobre a forma como o Brasil entra no processo mundial de globalização do trabalho, sublinhando a vigência do conceito de cadeias globais de valor no atual contexto internacional. Este, entendido como um conjunto de empresas que se unem para produzir produtos ou prestar serviços, é fruto do processo de desmembramento de atividades antes reunidas no interior de uma mesma empresa, o qual se consolida mundialmente durante a década de 1980 e alcança uma grande fragmentação geográfica. A partir da análise dos setores de confecção, eletrônica e *call center*, a Dra. Leite salientou o caráter essencialmente manufatureiro das cadeias globais no Brasil (e, no caso do setor de *call center*, de prestação de serviços), o que gera empregos mal remunerados, com péssimas condições de trabalho, alta rotatividade e grande presença de mão de obra feminina oriunda do setor doméstico.

A fala da professora esteve pautada pela divisão desigual de competências dentro das cadeias globais, as quais em geral reservam às marcas o papel criativo e às manufaturas o papel produtivo. Ainda assim, a Dra. Leite diferenciou duas formas de relação entre marcas e manufaturas: ODM, *Original Design Manufacture*, na qual as empresas também produzem componentes, e EMS, *Eletronic Manufacture Services*, na qual as empresas apenas montam os componentes.

A análise da Dra. Leite iniciou-se com o setor eletrônico, cujas indústrias estão presentes principalmente na região da Zona Franca de Manaus e na região metropolitana de Campinas. Embora esse setor tenha sofrido percalços conjunturais nos últimos dois anos, por conta da crise mundial, trata-se de uma área em expansão tanto a nível mundial quanto nacional. A professora sublinhou o caráter puramente montador (EMS) das eletrônicas no Brasil e a sua preocupante média salarial, umas das piores do setor industrial em geral. Outras características mencionadas foram a preferência pela mão de obra feminina, baseada na naturalização de estereótipos como o da paciência e o da minúcia, além da alta rotatividade gerada pelo abandono voluntário dos postos de trabalho.

Foi apontado que o setor de confecção tem como característica fundamental a sua presença anterior ao processo de reestruturação da economia mundial, bem como a sua recente reformulação entre as décadas de 1970 e 1990. A chegada do conceito de *Fast Fashion*, baseado na agilidade de confecção de novas tendências e no volume variável da produção, aprofunda a

utilização de oficinas periféricas que permitem uma maior flexibilização da produção. Com isso, a professora comentou que as grandes e médias fábricas do setor, impulsionadas durante a década de 1960, assistem a um rápido esvaziamento de suas linhas de produção e à terceirização do serviço. É uma mudança que acompanha a tendência internacional de terceirização da costura de grandes marcas, repartida entre várias pequenas oficinas e não raramente decantada no trabalho domiciliar. Esse processo em cadeia de subcontratação de oficinas é atravessado por intermediários que acumulam o papel de supervisores, o que conforma uma frágil estrutura de proteção aos trabalhadores. A ocorrência frequente de situações de trabalho precário e análogo ao trabalho escravo tem levado as empresas a aderirem ao selo da ABVTEX (Associação Brasileira de Varejo Têxtil), que controla irregularidades no conjunto da cadeia produtiva e preserva a imagem das marcas no mercado.

O último setor analisado pela Dra. Leite é o de *call center*, o qual assistiu a uma enorme taxa de crescimento nos últimos anos: 15% ao ano durante o governo Fernando Henrique Cardoso e 20% durante o governo Lula. Tal crescimento, entre outros fatores, relaciona-se ao processo de privatização das empresas de telecomunicações e à terceirização dos serviços de atendimento ao cliente. Assim como o setor de eletrônica e de confecção, trata-se de um setor dominado pelo trabalho feminino, o que se relaciona tanto ao tipo de atividade quanto à duração mais curta das jornadas de trabalho (seis horas e vinte minutos, em média), compatível com atividades no âmbito doméstico. Outros paralelos traçados pela Dra. Leite foram com relação à rotatividade da mão de obra, exposta a atividades repetitivas e penosas, e à falta de autonomia do trabalhador, que apenas reproduz instruções armazenadas em bases de dados. A professora esclareceu que esse é um setor oligopolista no qual as duas maiores empresas no Brasil detêm 47% dos trabalhadores, e que oferece remunerações muito abaixo dos padrões internacionais: dez vezes menor que a dos Estados Unidos e três vezes menor que a da África do Sul – país com nível de desenvolvimento mais próximo ao do Brasil. Outra particularidade é a grande presença de setores tradicionalmente excluídos da sociedade, tais como homossexuais, deficientes e negros.

De forma resumida, a Dra. Leite fez especial alusão à segregação por sexo observada nas cadeias de valor, presente tanto na predominância de mulheres nesses setores como na própria divisão das atividades dentro desses setores. A repetição e a destituição de conteúdo das tarefas, as baixas remunerações (sempre próximas ao salário mínimo), a falta de incentivos de carreira e a pressão pela produção geram, segundo a professora, altas taxas de rotação das trabalhadoras. Isso faz com que as empresas adotem estratégias de contratação que privilegiam mulheres

provedoras de famílias com crianças pequenas (separadas, mães solteiras, viúvas), muito mais dependentes dos empregos.

Ao final de sua explanação sobre os três setores representativos da atividade das cadeias globais de valor no Brasil, a professora colocou a questão de como inserir o país de forma menos precária no processo mundial de terceirização do trabalho, e de como criar postos de trabalho que não reproduzam desigualdades presentes na sociedade.

SESSÃO DE PERGUNTAS

Iniciando o debate, o Sr. Calixtre ressaltou os avanços únicos que o Brasil alcançou nas últimas décadas, com uma estruturação do mercado de trabalho que ainda resiste apesar de que os dois últimos anos de crise trouxeram crescimento do desemprego e, menos acentuado, da informalidade. O paradoxo apontado pelo Sr. Calixtre é que o Brasil conseguiu reduzir as taxas de desigualdade em um processo eivado de contradições, com o mundo do trabalho representando 50% da redução da desigualdade e 70% do crescimento da renda, mas com expansão do emprego de baixa qualificação e baixa produtividade.

As perguntas iniciais, colocadas por representantes dos trabalhadores, giraram em torno das consequências para empregos e condições de trabalho de processos de internacionalização da economia, com menção de precarização crescente em alguns setores. Foram também trazidas preocupações com funcionamento de mecanismos como as perícias do INSS e fiscalização do trabalho. Perante as mudanças em curso no mundo do trabalho, questionou-se sobre a possibilidade da redução da jornada de trabalho e sobre a empregabilidade dos jovens, mesmo aqueles qualificados.

Por parte dos representantes dos empregadores, foram colocadas questões sobre a concorrência com países com marcos regulatórios muito inferiores ao brasileiro. Mencionou-se iniciativas para combate ao trabalho análogo ao escravo e ressaltou-se como, para que sejam alcançadas melhores condições de trabalho, avanços como melhoria da mobilidade urbana e retomada do crescimento são imprescindíveis.

Em seguida foram colocadas perguntas pelos representantes do governo, que reforçaram o questionamento sobre serem as cadeias globais de valor ultrapassadas ou não. Considerando que o baixo desenvolvimento tecnológico incide em baixa qualidade de empregos gerados, isso se torna preocupante pela quantidade de empregos gerados. Para além dos aspectos relativos à produtividade e ao desenvolvimento tecnológico, chamou-se a atenção para o nível micro relativo ao processo de trabalho que deve ser considerado também, dentro da perspectiva de trabalho decente, relacionado a trabalho predominantemente feminino, com ocorrência de escravo, infantil e migrante. Outra pergunta trazida por representante do governo questionou sobre como será possível alcançar crescimento do PIB nos próximos 40 anos através da produtividade, em especial em vista aos processos de envelhecimento da população, que indicam que a população economicamente ativa de 2050 muito provavelmente será, em números absolutos, a mesma de 2010. Finalmente, foi perguntado sobre como seria possível

reduzir a desigualdade sem que a grande parte dos empregos gerados seja de baixa qualificação, visto que, apesar dos avanços, um elevado número de trabalhadores ainda está no setor informal.

Em resposta às questões, a Prof. Dra. Márcia Leite ressaltou que boa parte do emprego informal é assalariado, nos quais há a figura do empregador, mas sem que o trabalhador tenha acesso aos direitos trabalhistas. No setor eletrônico, empresas que migraram do sudoeste asiático tinham condições de trabalho degradantes, com uma série de irregularidades que foram autuadas através do papel do Ministério Público. Ressaltou que o papel dessas instituições deve ser fortalecido. Sobre a diminuição da jornada de trabalho, Dra. Leite ponderou que seria possível pela produção, mas não produziria o excedente necessário para a competitividade internacional. Sobre a dificuldade dos jovens em conseguirem empregos, foi ressaltado que a tecnologia não necessariamente gera desemprego, pois podem ser criadas regulamentações, com destacado papel de movimentos sindicais, para garantir condições de trabalho. No entanto, os jovens devem ser qualificados pois a qualificação é direito de todo cidadão. Sobre o marco regulatório dos direitos trabalhistas brasileiro, a Dra. Leite argumentou que esse não pode ser flexibilizado apenas em função da produtividade, pela competição desleal com países com marcos regulatórios mais fracos. Finalmente, foi apontado pela Dra. Leite que, para que os trabalhadores não se tornem obsoletos ao longo de suas carreiras profissionais, formação constante e contínua com participação mais forte das empresas seria necessário. Cursos de formação devem ser mais longos, deve-se sobre tudo formar a capacidade de acompanhar o desenvolvimento de tecnologias.

Como resposta aos questionamentos, o Prof. Dr. Jorge Arbach destacou que vivemos em negação das mudanças da economia global, negação de que há necessidade de ajustes, de mudanças. Pontuou que o Brasil tem vivência em solucionar os problemas de curto prazo com solução de curto prazo, procrastinando mudanças estruturais, sem pensar no longo prazo. Argumentou que a geração de 20 milhões de empregos da maneira que foi feita não foi o melhor caminho, pois a perda de empregos gera grande frustração. Destacou que a criação de empregos através de MEIs é um exemplo de algo que não pode ser louvável. Sobre a crescente importância do setor de serviços, pontuou que o comércio de serviço já corresponde a 54% do comércio global, com previsão de atingir até 75% até 2025, impulsionado pelos componentes intangíveis do valor final dos produtos. Quanto aos processos antigos de produção em países em desenvolvimento, reforçou que as tecnologias de produção farão com que se produza localmente com baixos custos, sendo essa a clara tendência no longo prazo. Mesmo assim,

segundo Dr. Arbache, insiste-se na inserção nas cadeias globais de valor que oferecem apenas oportunidades para setores com baixo valor agregado, primários ou “semi-commoditizados”, enquanto estes estão perdendo a importância. Para ele, o futuro está relacionado ao conhecimento, trazendo a necessidade de transformar a estrutura produtiva brasileira, com custos sociais altos. Advogou por uma política de transição na qual se busca produção com alto valor agregado, mas com uma política fiscal e social que acomode a população que não participará dessas indústrias. O Dr. Arbache citou que na Índia, a política industrial é ambiciosa, com foco na manufatura avançada, mas com consciência de que ficarão pessoas para trás e que deverão ser beneficiadas com os ganhos dessa estratégia. Sobre as empresas multinacionais, mesmo que se beneficiem da situação nacional, sua opinião é que elas não podem ser culpadas pelas regras do jogo ruins da economia brasileira, com peso ainda muito grande para commodities. Mencionou que há o agravante do poder de barganha cair quando em crise, como agora quando estrangeiros compram empresas por preços de banana. Outros países têm regulações que buscam vantagens mútuas para as empresas estrangeiras e o país que as recebe. Sobre a perda da densidade industrial no Brasil na última década, o Dr. Arbache ressaltou que a opção por commodities gerou colapso de setores de maior tecnologia e fuga de talentos de cientistas. Finalmente, sobre o envelhecimento da força de trabalho, mencionou que o *turning point* da capacidade de trabalho está em torno de 48 a 52 anos, com a diminuição da produtividade depois do ápice nessa idade. Em sua opinião, esse ponto de transição deverá ser postergado, o que reforça a importância do treinamento de pessoas para além da juventude, com protagonismo maior das empresas. Além disso, a produtividade do trabalho dos jovens terá que aumentar para sustentar a seguridade social dos países.

O MODELO DAS CADEIAS GLOBAIS DE FORNECIMENTO - CONSIDERAÇÕES SOBRE IMPLICAÇÕES, POSSIBILIDADES E DESAFIOS PARA O MUNDO DO TRABALHO

INTRODUÇÃO AO TEMA

DRA. ANNE POSTHUMA – ESPECIALISTA DE EMPREGO DA OIT NO BRASIL

Em sua introdução ao tema, a Dra. Posthuma enfocou na complexa e mutante natureza das cadeias globais de fornecimento, que mostra como esse fenômeno atinge novas configurações e dimensões. Essas novas configurações diferenciam as atuais cadeias globais de fornecimento de modelos anteriores de cadeias, nos quais empresas de países centrais realocavam partes de produção em outros países, para posterior comercialização dos produtos nos seus países de origem. Hoje, não apenas os processos se tornaram mais complexas, mas ocorreram também mudanças nos países cujas empresas são líderes de cadeias.

A Dra. Posthuma iniciou sua fala relatando a conexão do evento sobre o futuro do trabalho com os diálogos que fazem parte da preparação para o centenário da OIT em 2019, divididos em quatro temas com objetivo de estimular uma reflexão de médio prazo sobre desenvolvimentos que afetam as empresas e o mundo do trabalho. Ressaltou que a questão da organização do trabalho e da produção, tratada nas palestras anteriores, está muito relacionada com a questão das cadeias globais de fornecimento.

A Dra. Posthuma ressaltou como esses processos são marcados pela interdependência e concorrência entre países, inclusive na busca de novos talentos e competências. Destacou a maior parte do comércio global, provavelmente entre 60 e 80%, dependendo da forma de cálculo, é representado pelas cadeias globais de fornecimento, segundo dados divulgados em 2013 pelo Relatório de Conferência das Nações Unidas para Comércio e Desenvolvimento (CNUCED).

Buscando um maior entendimento do tema, foram elencados pela Dra. Posthuma características, muitas vezes contrastantes, das cadeias internacionais de valores. A primeira característica mencionada foi a natureza transfronteiriça, que cruza e junta a produção e o

movimento de bens e serviços. Isso se relaciona fortemente com a organização das atividades promovida pelas cadeias, que podem englobar diferentes fases de produção de bens e serviços, incluindo desenvolvimento, aquisição de insumos e venda ao consumidor final, entre outras. Para operacionalizar essa organização, uma das possibilidades é a atuação de uma “empresa mãe” que coordena as fases através de subsidiários e de empresas subcontratadas, criando redes de empresas, serviços e trabalhos.

Foram discutidos pela Dra. Posthuma os aspectos que contribuem para a complexidade e dinamicidade das cadeias globais de fornecimento, que estão constantemente em mutação. A Dra. Posthuma destacou a crescente complexidade das mesmas, envolvendo diferentes níveis geográficos nacionais e internacionais, atividades, processos, produtos, bem como competências, sejam elas gerais ou especializadas, tanto de empresas como de trabalhadores. Ao mesmo tempo, outro fator de complexidade é a redução dos ciclos de vida dos produtos, criando uma necessidade de rapidez e agilidade na resposta ao mercado. Esses fatores causam impactos na qualidade e preço dos produtos resultantes, bem como nas condições de trabalho em que são produzidos. As relações de trabalho, especificamente, ficam sujeitas a processos de integração e, ao mesmo tempo, de fragmentação.

O tema da governança nas cadeias globais de valor foi também abordado pela Dra. Posthuma. Foram diferenciadas as formas de governança adotadas no setor público, que incluem regulação e inspeção, bem como as formas adotadas pelo setor privado, como iniciativas de responsabilidades sociais por parte dos empregadores e iniciativas sociais das organizações não governamentais e sindicatos. Um ponto para reflexão trazido pela Dra. Posthuma, diante dos diferentes modos de governança dos diferentes setores, foi a necessidade de mecanismos de governança para além das fronteiras nacionais e com a integração entre os diferentes atores. Ainda sobre governança, o tema da regulamentação foi mencionado, como normas internacionais, especialmente da OIT, quando adotadas pelos países, se tornam um marco legislativo fundamental a nível nacional.

Sobre as oportunidades e riscos trazidos pelas cadeias globais de fornecimento, foi destacado pela Dra. Posthuma que as oportunidades se concentram na transferência de novas tecnologias, desenvolvimento de novas competências, formas de gerenciamento, aumento de produtividade e da competitividade. Os riscos trazidos pelas cadeias estão ligados à estrutura de algumas delas que pode gerar condições competitivas que criam pressões para a adoção de cortes de custos, impactando as condições de emprego para fornecedores e empregados.

Finalizando, a Dra. Posthuma argumentou que a discussão deve ser centrada em qual o tipo de envolvimento traria crescimento e aumento de capacidades e oportunidades de emprego. Do ponto de vista econômico, esse envolvimento pode ser buscado através das vantagens competitivas locais ou, por outro viés, da competitividade comercial marcada pela busca de custos cada vez mais baixos. A Dra. Posthuma ressaltou que as cadeias globais de fornecimento se manterão como mecanismos fundamentais na produção, comércio e geração de emprego na economia global, o que coloca a necessidade de análise e acompanhamento dessa questão.

**PAINEL: O MODELO DAS CADEIAS GLOBAIS DE FORNECIMENTO -
CONSIDERAÇÕES SOBRE IMPLICAÇÕES, POSSIBILIDADES E DESAFIOS PARA O
MUNDO DO TRABALHO**

APRESENTAÇÃO PELO COORDENADOR DA MESA, PAULO SÉRGIO DE ALMEIDA
(SECRETÁRIO DE INSPEÇÃO DO TRABALHO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO)

O Sr. Almeida ressaltou a importância da discussão sobre a inserção de empresas e trabalhadores no cenário futuro do mundo do trabalho. Destacou que a inspeção do trabalho é uma área que tem relação próxima com o tema das cadeias globais de fornecimento. Vê-se que, com o estabelecimento dessas cadeias, podem haver impactos tanto no sentido de melhora nas condições de trabalho em determinados países quanto na redução da proteção do trabalhador. Um setor mencionado pelo Sr. Almeida foi o de vestuário, no qual os impactos para trabalhadores subcontratados na ponta das cadeias muitas vezes são extremamente negativos. Foi destacada a importância de que haja vinculação entre empresas para melhor governança das cadeias de valor e garantia dos direitos, em setores como vestuário e construção civil. Mencionou ainda que algumas empresas internacionais tentam trazer seus padrões de trabalho para o contexto nacional, causando conflitos com a legislação brasileira. Finalizando, o Sr. Almeida ressaltou que o papel da OIT nesse processo é fundamental, tanto no estabelecimento dos princípios e direitos internacionais de trabalho, bem como de outros mecanismos multilaterais, como expressado na declaração sócio laboral do Mercosul, que apresenta um padrão mínimo de regulação das relações do trabalho.

PALESTRA: CONSIDERAÇÕES SOBRE AS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO E INTERNACIONALIZAÇÃO DO CAPITAL EM CADEIAS GLOBAIS E SOBRE O PAPEL DO ESTADO, LUCIANA ACIOLY (ASSESSORA ESPECIAL DA SECRETARIA DE PRODUTOS DE DEFESA – SEPROD, MINISTÉRIO DA DEFESA)

A Dra. Acioly apresentou considerações acerca das formas como o capital se organiza e o papel do Estado nas cadeias globais de fornecimento. Destacou primeiramente como as configurações das cadeias globais de valor se modificam continuamente, influenciando a divisão internacional do trabalho, seja através de processos de produção que envolvem diferentes regiões geográficas, seja através do comércio de partes e componentes. Nessa divisão, destacou como nem sempre o montador final de um produto é aquele que retém a maior parte do maior valor agregado do mesmo.

Um ponto central da fala da Dra. Acioly foi que a distribuição global da produção entre vários países e empresas não é incompatível com a centralização da riqueza e do comando sobre as cadeias globais de valor. Isso fica patente na comparação entre a lista das 15 maiores empresas, consideradas as empresas mais internacionalizadas, com ativos e empregados fora de seus países de origem, no período de 2007-2008, antes da crise financeira global, e a mesma lista em 2013. Não há praticamente mudança nessas listas, mostrando que as mesmas empresas lideram o comércio internacional desde então, constituindo, portanto, o núcleo de comando da economia global.

Dra. Acioly trouxe a pergunta sobre como essas empresas atingem tal posição, explicando que o capital se organiza através dessas empresas e através de um pequeno número de instituições financeiras que comandam o crédito em nível global. Algumas instituições financeiras, três delas nos EUA, centralizam e comandam o rendimento dos ativos que lastreiam a produção mundial. A mencionada lista de maiores empresas, em 2013, inclui nas primeiras posições empresas principalmente americanas e europeias, de setores como petrolífero e automobilístico. Apenas na 36ª posição está uma empresa proveniente de um país em desenvolvimento, a Citi Group da China. A Vale, empresa brasileira, encontra-se na 67ª posição da mesma lista. Essas empresas são holdings, fortemente segmentadas em outras empresas e com uma divisão internacional do trabalho entre seus elos corporativos. Uma consideração apresentada pela Dra. Acioly sobre as maiores empresas do capitalismo global é que, através de seu poder de compra e capacidade de determinar os padrões de competição e parâmetros técnicos para as cadeias de valor, essas exercem grande pressão sobre muitas empresas de médio e pequeno porte. Para empresas menores, tais pressões enfrentadas para uma inserção mais competitiva nas cadeias

globais de valor influenciam a adoção de práticas de menores salários e subcontratações informais.

Outra questão que a Dra. Acioly buscou responder é como as grandes empresas se movem internacionalmente, o que se dá por fusões, aquisições e subcontratações. Dessa maneira, as maiores empresas globais conseguem adquirir capacidades, novas tecnologias e excluir concorrentes. A capacidade financeira de adquirir outras empresas, muitas vezes em situação de fragilidade, é fundamental para expansão nas cadeias petrolífera, automobilística, alimentícia, de transporte e farmacêutica. Essas aquisições muitas vezes têm como alvo empresas de porte médio, algumas altamente produtivas. As grandes empresas globais frequentemente lançam mão de estratégias de aquisição dessas empresas que se aproveitam de momentos de fragilidade devido a políticas governamentais ou desajustes no câmbio. Um dado trazido pela Dra. Acioly sobre o tema das foi a porcentagem do investimento direto global correspondente a aquisições em 2008, que estava em torno de 60%. Como comparação, foi mencionado que, após a crise financeira de 2009, essa porcentagem chegou a 70% na Europa. Isso mostra como em momentos de dificuldades financeiras, devido à queda do ciclo de crescimento ou desalinhamento macroeconômico, a opção das grandes empresas é comprar outras empresas, principalmente em setores como farmacêutico e petrolífero.

O tema final da fala da Dra. Acioly foi o impacto das políticas de Estado no desempenho das empresas nas cadeias globais de valor. Foi mencionado um estudo sobre sete países que adotaram políticas para internacionalizar suas empresas: Estados Unidos, Espanha, China, Índia, Rússia, África do Sul e Malásia. O motivo de adoção de políticas de Estado é incentivar a capacidade de adquirir grandes empresas e criar holdings, estabelecendo uma lógica de fazer negócio proveniente da matriz que se estende para todas as empresas do conglomerado. Poucas empresas têm essa capacidade de organizar as cadeias de produção e mobilizar capitais, a maioria dela proveniente dos Estados Unidos, Europa, Japão e China, promovendo uma centralização financeira.

O processo de internacionalização de empresas pode ser alavancado pela exportação e por meio de investimento direto, através de aquisição de empresas em outros países ou por meio de criação de franquias, estabelecendo ativos em outros países que são cedidos para operação por terceiros. Nesse processo, frequentemente são encontradas dificuldades provenientes do desconhecimento sobre os mercados internacionais onde se tenta atuar. Como exemplo, a Dra. Acioly mencionou a China, que deixou de adquirir empresas devido ao desconhecimento do sistema financeiro dos países onde essas empresas se localizavam. Isso mostra a importância,

para empresas em processo de internacionalização, do conhecimento do mercado de capitais, bem como do acesso ao crédito externo e a boas condições de empréstimo. Também se mostra fundamental, nesse contexto, conhecer o mercado consumidor e ter condições de contratar empresas e indivíduos.

Por isso, empresas nesse processo necessitam de capacitação, o que, nos casos estudados, foi proporcionado pelos Estados de diferentes maneiras. Uma dessas maneiras, bastante utilizada pela China, é a criação de *comfort zones*, que equivalem a condições para que as empresas possam operar com facilidade em mercados internacionais, tendo acesso a informações sobre o governo, o crédito e as tramitações burocráticas locais, entre outros. Outros instrumentos incluem mecanismos fiscais e tributários, instrumentos de mitigação de riscos, tanto políticos como financeiros, financiamentos específicos e acordos internacionais, incluindo de tributação. No estudo mencionado pela Dra. Acioly, todos os países analisados utilizaram pelo menos quatro desses instrumentos no processo de internacionalização de suas empresas. No caso da Espanha, foi constatada a peculiaridade que, além desses instrumentos, havia financiamento pelo dinheiro público para todos os estudos necessários sobre como internacionalizar suas empresas.

Em resumo, a Dra. Acioly menciona que são necessárias condições bastante específicas para que as empresas obtenham condições de avançar nas cadeias globais e participar do pequeno círculo de empresas no comando dessas cadeias. Essas condições incluem um mercado doméstico de capitais desenvolvido, possibilitando a centralização do capital para a alocação de crédito, bem como políticas de comércio exterior e de diplomacia favoráveis. O único país em desenvolvimento que obteve bastante sucesso é a China, que usou a crise financeira para embarcar em fusões e aquisições internacionais. O diferencial para tal sucesso seria a maneira de operar demonstrada pela China, que combina distribuição da produção com centralização de comando.

PALESTRA: O TRABALHO DECENTE NAS CADEIAS GLOBAIS DE VALOR- CONSIDERAÇÕES SOBRE IMPLICAÇÕES, POSSIBILIDADES E DESAFIOS, CLÓVIS SCHERER (DIEESE)

O Sr. Scherer concentrou sua fala nos impactos das cadeias globais de valor e de seus mais recentes desenvolvimentos para o mundo do trabalho. Em especial, destacou os desafios trazidos para a governança e para a participação social, como maneira de assegurar direitos. O Sr. Scherer iniciou sua palestra destacando que as transformações atuais e tendências tecnológicas apresentam grandes desafios para o mundo do trabalho, o que é de suma importância já que o trabalho estrutura a vida das pessoas.

Foram delineados pelo Sr. Scherer características do contexto atual que trazem desafios para o desenvolvimento humano através do trabalho, especialmente pela exacerbação das desigualdades associada a cadeias globais de fornecimento. Isso pode ser visto no quadro de trabalho diversificado que as cadeias trazem, com grande disparidade entre as condições de trabalho nas pontas dessas cadeias. Há desproporcionalmente mais trabalhadores no polo de trabalhadores desprotegidos e vulneráveis a impactos. De outro lado, há trabalhadores envolvidos com aspectos simbólicos, de design, em geral em países desenvolvidos.

A inserção do Brasil foi ponto importante da fala do Sr. Scherer, sendo caracterizada como principalmente no fornecimento de commodities, com geração de empregos de baixa qualidade. Apesar da expansão do emprego e melhoria do salário mínimo nas últimas décadas, há ainda concentração em atividades primárias, relacionadas a uma política macroeconômica que subordinou a taxa de câmbio ao combate à inflação, o que levou à perda de competitividade industrial e diminuição da participação das atividades industriais a 10% do PIB. Portanto, um primeiro ponto de desafio é o de influenciar a formulação da política governamental no sentido de recuperar a indústria e os setores produtivos de maior valor agregado, como fez a China, com suas políticas de desenvolvimento industrial. Foi ressaltado pelo Sr. Scherer que não existem países que se desenvolveram com liberalismo “para si”, a Inglaterra, por exemplo, praticou liberalismo “para fora”. Isso mostra a importância de políticas de Estado para desenvolvimento produtivo e tecnológico, evitando uma perda de controle, principalmente quando empresas entram em processo de internacionalização.

Como oportunidades, foi pontuado pelo Sr. Scherer que houve avanços na escolaridade dos trabalhadores. Outro ponto de oportunidade é a existência de bancos públicos com enorme capacidade de apoiar o desenvolvimento, em especial o BNDES. Outro avanço foi ainda, segundo o Sr. Scherer, o fortalecimento da sociedade civil, dos movimentos sociais e de um

sindicalismo bem estruturado e atuante. Argumentou que a ideia de que sindicatos são entraves vai contra as possibilidades que esses movimentos trazem como capital social e como ator que advoga pela inserção de qualidade nas cadeias de valor.

Sobre o papel do Estado nesse contexto, o Sr. Scherer argumentou que o papel do Estado deveria ser o de equilibrar as relações entre capital e trabalho, que naturalmente são desniveladas pela própria condição dos sujeitos na relação de trabalho. Esse desnível é ainda mais exacerbado à medida em que as empresas atuam além das fronteiras nacionais e utilizam seu poder oligopolista através das cadeias produtivas que comandam no sentido de extrair o máximo de excedente possível. Essa exploração atinge níveis críticos, como se pode ver pelas situações de graves abusos aos direitos humanos, o trabalho forçado, o trabalho infantil, a informalidade generalizada e os conflitos armados em países em desenvolvimento.

Um ponto preocupante para o Sr. Scherer é o enfraquecimento do sistema de governança nacional em prol de uma governança “privada”. Há dispositivos que submetem os Estados a instâncias de arbitragem privada, privatizando o direito internacional. Os sistemas de normalização, os códigos de conduta voluntários e mecanismos de certificação e de acreditação, apesar de atender demandas colocadas pela sociedade, especialmente nos espaços em que o Estado está enfraquecido ou é omissos deliberadamente, podem se colocar no lugar do Estado. O problema é que, na ausência de instituições e práticas sociais democráticas, esses sistemas são vulneráveis pois controlados direta ou indiretamente pelas empresas. Em última instância, o Sr. Scherer argumentou que esses mecanismos podem criar uma farsa da governança que substitui aquilo que se estabeleceu como patamar mínimo de direitos, trabalhistas ou mesmo direitos humanos.

Foi destacado pelo Sr. Scherer o papel central da OIT como órgão tripartite que fornece parâmetros internacionais uniformes, começando pelos direitos fundamentais no trabalho como parte integrante dos direitos humanos. Os desafios são preservar essas normas, alcançar a ratificação e, em especial, sua implementação.

No debate sobre as cadeias globais, uma questão apontada como central pelo Sr. Scherer é a da definição de responsabilidade de uma empresa sobre sua cadeia de produção, que não pode ser confundida com controle. Quando se estabelece um contrato de fornecimento, os impactos de uma atividade, reais ou potenciais, definem a responsabilidade sobre a sociedade, incluindo o meio ambiente. Um exemplo são os bancos que devem se assegurar que seus empréstimos não vão financiar atividades e práticas internacionalmente condenadas. A responsabilidade não pode ser auto definida pelas empresas, mas sim pela sociedade, que encontra nos mecanismos

públicos a forma mais desenvolvida de expressá-las ou pelas próprias empresas ao examinarem os impactos que causam.

Finalmente, foi discutido pelo Sr. Scherer o exemplo em que um setor avançou no estabelecimento de condições de trabalho decente, que diz respeito ao Compromisso Nacional de Melhoria das Condições de Trabalho na Indústria da Construção. Num setor extremamente reticente ao diálogo social mais abrangente, conseguiu-se, pela ação do movimento sindical, com apoio do Governo Federal e das empresas do setor, estabelecer um processo de negociação tripartite de temas inovadores, no contexto de obras do PAC e da Copa do Mundo. Foi construído um acordo com reconhecimento das bancadas e que valorizou a governança pública.

PALESTRA: NOVAS TECNOLOGIAS, GLOBALIZAÇÃO E RELAÇÕES DE TRABALHO,
PROF. DR. HÉLIO ZYLBERSTAJN (USP)

A comunicação do professor Zylberstajn centrou-se na relação entre novas tecnologias, globalização e relações de trabalho, a qual foi analisada sob as contribuições dos economistas Gary Becker e Ronald Coase, ambos ganhadores do prêmio Nobel de Economia. O Dr. Zylberstajn buscou, na interpretação desses economistas, alternativas pertinentes para a elaboração de políticas públicas dentro do atual panorama do mundo do trabalho.

O Dr. Zylberstajn iniciou sua explanação contextualizando a situação global do trabalho a partir da pesquisa “The future of employment”, realizada pelos professores da Universidade de Oxford Carl Benedikt Frey e Michael A. Osborne, que apontam que 47% dos atuais empregos – tendo como base os Estados Unidos – podem ser computadorizados. O professor Zylberstajn citou dois casos aparentemente inquestionáveis para exemplificar a agudeza das transformações, o dos motoristas e o dos advogados, ambos substituíveis por tecnologias da robótica e da informação. Por outro lado, o Dr. Zylberstajn citou novos e mais adaptados postos de trabalho do futuro, como o de mantenedor de servidores, o de técnico de segurança de dados ou o de arquiteto de realidades virtuais. Ainda assim ponderou que a Quarta Revolução Industrial tem dado lugar à fábrica digitalizada, que deixa de ter a sua produção nos países em desenvolvimento e ganha instalações nos países centrais. O resultado dessas transformações pode ser notado no crescimento dos trabalhos *on demand*, como o Uber, ou no crescimento da *gig economy*, trabalhadores com qualificação que trabalham por encargos específicos.

O professor Zylberstajn defende a atualidade do pensamento do americano Gary Becker, que desenvolveu uma teoria sobre a produtividade do trabalho com várias comprovações empíricas. Becker propôs uma dicotomia entre capital humano e conhecimento: aquele seria adquirido por educação, migração ou cuidado da saúde, este por educação e treinamento em serviço. O treinamento em serviço, por sua vez, seria dividido em duas categorias: o treinamento geral (aquele que tem demanda no mercado de trabalho mais amplo, como idiomas e informática) e o treinamento específico (aquele que só é relevante a uma pequena parcela do mercado, pois se aplica a contextos específicos, como o conhecimento de determinadas máquinas). O treinamento específico, gerado a partir de uma demanda única, tem como característica uma maior estabilidade nas relações de trabalho, sejam elas contratuais ou não. Já no treinamento geral, muito mais substituível, a relação é mais fluida.

Em segundo lugar, e complementando a interpretação exposta de Becker, o professor Zylberstajn introduz o pensamento do economista britânico Ronald Coase, que se perguntou

nos anos de 1930 sobre a natureza e a finalidade das grandes empresas. Estas seriam essencialmente formadas por uma série de contratos de fornecimento (de materiais e serviços), que coordenariam a produção. Os materiais e serviços, antes dispersos, teriam assim uma maior regularidade e gerariam mais produtividade. O Dr. Zylberstajn salienta que este contexto se altera radicalmente na segunda metade do século XX, pois a tecnologia e a globalização derrubam os custos de coordenação. O telefone e a internet, por exemplo, possibilitam a criação de cadeias horizontais de produção divididas pelo globo.

Já na parte final de sua explanação, o Dr. Zylberstajn conecta o declínio das relações trabalhistas criadas a partir das grandes empresas e corporações, baseadas na continuidade (contratos, aposentadorias, etc.), com a destruição dos conhecimentos específicos dentro das cadeias produtivas, outro fator anterior de estabilidade dos trabalhadores. Assim, o professor coloca aos presentes o grande dilema atual: como regular as relações de trabalho quando as bases atuais de toda regulamentação estão em franco desaparecimento.

Nesse sentido, o Dr. Zylberstajn cita o papel regulamentador de organizações como a OIT, que criam mecanismos válidos e cada vez mais aderidos de supervisão da cadeia de trabalho. Outros mecanismos atuais seriam menos confiáveis, como no caso mencionado da *Fair Labor Association*, que ficou conhecida por recomendar à Apple uma empresa que apresentava graves violações dos direitos trabalhistas. Embora algumas dessas organizações careçam de uma vigilância adequada, ou até mesmo incorram em erros de avaliação, o professor defende que propõem iniciativas válidas para contornar as dificuldades do contexto atual.

O professor Zylberstajn avalia, em sua conclusão, que ainda falta uma teoria que dê conta da interdependência das relações de trabalho em diferentes momentos da cadeia produtiva. De como as relações de trabalho da empresa mãe afetam as relações de trabalho das empresas que estão ao final da cadeia. Ele cita o pesquisador Gary Gereffi que propõem cinco tipos de configurações para as cadeias, nas quais as variáveis mais importantes são coordenação e assimetria de poder. Este seria um tipo de pesquisa em falta e que ajudaria a desenhar escolhas possíveis para um país como o Brasil, que ainda precisa definir sua participação nas cadeias globais de produção.

SESSÃO DE PERGUNTAS

A primeira colocação foi feita por representante dos trabalhadores, expressando preocupação com as projeções para o futuro, que colocarão em risco a centralidade do trabalho na questão do desenvolvimento. Questionamento sobre a automatização de várias atividades produtivas, substituição de trabalhadores e sobre a flexibilização do trabalho formal para um modelo de autogestão dos trabalhadores, sem a presença da figura do empregador. Argumentou que essas projeções de futuro não necessariamente devem ser apoiadas, pois estão em conflito com a preservação dos recursos naturais para produção de produtos pouco duráveis. Essa configuração ainda corresponde a um consumismo que não satisfaz as necessidades básicas da maioria da população mundial.

Outro conceito problemático mencionado pela mesma representante dos trabalhadores é o da produtividade; argumentou-se que esse conceito está a serviço da concentração de lucros e do descaso com condições de trabalho. Isso seria condizente com uma visão de vantagens comparativas e de competitividade em termos de preços, que leva à busca por locais com marcos regulatórios menos rígidos, nivelando por baixo e buscando lucro às custas dos trabalhadores. Mencionou que as cadeias globais de fornecimento podem criar dois tipos de trabalhadores no mesmo país, uns com direitos e outros sem, fragmentando as representações e impedindo as representações sindicais. A representante reforçou que a transferência de tecnologia e investimento significativo em educação e tecnologia seriam os únicos caminhos para alcançar os países mais avançados, o que dificulta o acesso. Finalmente, questionou o cenário apontado em que “os que vão ficar para trás” recebem benefícios provenientes dos lucros gerados pelos setores mais dinâmicos, em contraposição a um quadro em que todos têm direito ao trabalho.

Outro participante, que até recentemente integrava os quadros do governo federal, destacou que a OIT desempenha papel fundamental no debate tripartite sobre o futuro do trabalho, e que para a comemoração dos seus 100 anos foi escolhido um norte desafiante. Mencionou que, apesar da geração de 20 milhões de empregos nas últimas décadas foi caracterizada pela baixa qualidade e vulnerabilidade desses empregos, havia apostas do governo sobre áreas em que se esperava que fossem criados melhores empregos, como a cadeia do pré-sal, a produção da defesa nacional e a construção de blocos como Mercosul e BRICS. Pergunta se essas apostas ainda têm procedência em um contexto cada vez mais marcado pelos acordos comerciais como o TPP. Sua segunda pergunta, também referente a esses acordos comerciais, é sobre o fato que

esses agora incluem cartas sociais, voltando a questão da regulamentação para os tribunais desses processos, talvez ferindo a soberania social, colocando o questionamento sobre se esses processos são, fundamentalmente, deletérios para os países em desenvolvimento, que receberiam incumbências que dificilmente podem cumprir. A terceira pergunta foi sobre o diálogo social, que ainda não é uma moeda importante para a maior parte das elites brasileiras; questiona se ainda há chance de modernizar o diálogo social para resultados efetivos na relação capital e trabalho nesse novo contexto de regionalização.

A seguinte colocação foi da professora Márcia Leite, que pontuou alguns limites das abordagens que pensam o futuro do trabalho a partir dos avanços tecnológicos, e o risco de um determinismo tecnológico quando uma grande parcela da população ainda não tem acesso a essa tecnologia. A Dra. Leite coloca a pergunta de como intervir para que as relações de trabalho possam ser preservadas e inseridas em um processo que também seja civilizador, que contemple a contínua inclusão social, e não meramente econômico/tecnológico. Ela sublinha que a sociedade também é um espaço de diálogo e negociação, e que o contexto atual do Brasil demanda uma discussão sobre novas formas de relação de trabalho, à semelhança das produzidas dentro do marco da OIT.

A colocação da Dra. Leite foi seguida pela participação da representante dos trabalhadores, que argumentou que o contexto atual demanda a proteção das conquistas trabalhistas e a continuidade desses avanços, mesmo em um período de crise prolongada. Outra questão levantada foi o pioneirismo brasileiro em realizar a primeira Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente do mundo, o que mostra a maturidade das instituições para construir uma mesa tripartite de diálogo. Ao final de sua fala, a representante expressou sua preocupação com o avanço da terceirização e a precarização das relações de trabalho, bem como as condições de trabalho que encontrarão as gerações futuras.

A seguinte participante a se pronunciar, que até recentemente compunha os quadros do Ministério do Trabalho, matizou que a cadeia global de produção não só destrói o conhecimento específico, mas também a identidade dos trabalhadores e os laços de solidariedade dentro da classe trabalhadora. Também expressou sua preocupação com o poder das grandes multinacionais dentro dos Estados que compõem suas cadeias produtivas, e a falta de uma equidade entre as preocupações trabalhistas, ambientais e econômicas dentro e fora das matrizes. A participante lembra a dificuldade de diálogo e negociação que enfrentam os países da cadeia produtiva, e a insuficiência dos mecanismos e organizações de regulamentação. Ao final, a participante propõe que as multinacionais implementem os convênios que estão nos

Princípios e Direitos fundamentais da OIT, argumentando que isso bastaria para uma mudança radical nas relações de trabalho atuais.

O seguinte expoente, membro da representação dos trabalhadores, expressou sua preocupação com algumas das previsões feitas pela mesa. Ele direcionou sua pergunta ao professor Zylberstejn, convidando-o a refletir sobre uma forma possível de bem-estar social dentro do atual contexto de ingerência das multinacionais nos países da cadeia produtiva, multinacionais que por vezes detêm a função de supervisão das condições de trabalho.

O primeiro da mesa a responder as questões levantadas foi o professor Zylberstejn, que matizou alguns pontos de sua fala anterior. Ele argumentou que os mecanismos de proteção ao trabalhador foram criados em um mundo de conhecimentos específicos, e de relações contratuais estáveis, o que supõe uma urgente necessidade de criação de novos mecanismos de proteção ao trabalhador adaptados ao contexto atual. O Dr. Zylberstejn argumentou que é preciso pensar formas de proteção ao trabalhador, e não tanto ao emprego. Ainda citou o caso dos trabalhadores portuários, onde o vínculo do trabalhador é em grande medida com o mercado, e não tanto com o navio ou porto de trabalho. Neste coletivo, explicou, a organização sindical ganha uma especial relevância e fica encarregada da organização da demanda de trabalho.

Sobre o papel dos sindicatos nesse novo panorama descrito, o professor citou casos em que sindicatos estadunidenses conseguiram acordos benéficos a coletivos ainda pouco regulamentados, como aqueles que trabalham a partir de plataformas virtuais como Uber ou Airbnb, ou seja, sem vínculos contratuais. O professor também defendeu a arbitragem privada como um instrumento legítimo dentro do comércio exterior, já que ela solucionaria impasses causados pela questão da territorialidade entre dois países.

Com relação às questões formuladas por uma representante dos trabalhadores, o Dr. Zylberstejn disse acreditar que a atual crise econômica propiciará uma mesa de diálogo social macro, mas ressalta a necessidade de uma abertura por parte de trabalhadores e empresários. Neste momento, o professor questionou números sobre o trabalho terceirizado no Brasil, e também citou a ineficácia do sistema de aposentadorias; em seguida, questionou as frequentes queixas dos empresários sobre a rigidez da CLT, e a dificuldade que têm em reconhecer a alta taxa de rotatividade no país. Já ao final de sua intervenção, o Dr. Zylberstejn argumentou sobre a necessidade de uma reelaboração da identidade trabalhadora a partir do novo contexto de flexibilidade contratual.

Finalizada a intervenção do professor Zylberstejn, os demais integrantes da mesa foram convidados a ampliar e se posicionar sobre esses comentários. O primeiro a falar foi o Sr. Scherer, do DIEESE, que reafirmou os dados produzidos sobre o trabalho terceirizado no Brasil. Também ressaltou que parte do problema advindo com a questão tecnológica não está no mercado de trabalho, mas sim na distribuição desigual desses recursos e na má distribuição da renda a nível global; lembrou o problema da baixa sindicalização em alguns setores e da fragmentação geral dos sindicatos no Brasil frente aos novos desafios; ao final, questionou os limites da arbitragem privada, colocando a desigualdade de poder existente entre as partes, sobretudo em países em desenvolvimento que ainda não possuem políticas econômicas bem definidas.

A Dra. Acioly, em sua intervenção, ressaltou que o debate sobre a inserção do Brasil no comércio internacional já deveria estar concluído, pois teve início ainda na década de 1980. A Dra. Acioly fez uma retrospectiva da difícil relação entre governo, empresas e trabalhadores desde então, mencionando os problemas decorrentes da política cambial, a chegada das grandes multinacionais ao país e as relações de trabalho nos países hoje possuidores de grandes matrizes.

Concluindo as discussões, foram feitas contribuições por representante dos trabalhadores, que sublinhou que a discussão sobre o futuro do trabalho não deveria prescindir do cuidado atual e continuado aos trabalhadores. Salientou que discutir o futuro do trabalho não pode ser o mesmo que discutir o futuro do capital e das grandes empresas, e argumentou que o cabe ao coletivo dos trabalhadores desenhar políticas que lhe sejam benéficas, dentro e fora da OIT. O representante mencionou que os tratados comerciais feitos dentro das cadeias globais de produção tendem a comprometer a governança dos países periféricos. Por outro lado, colocou a necessidade de internacionalização dos sindicatos e a necessidade de relação entre futuro do trabalho e futuro do planeta. Conclui defendendo a preservação do espaço de diálogo que representa a OIT.

Em seguida, o Sr. Poschen agradeceu a participação de todos e estendeu o convite para novas discussões. O Sr. Poschen também colocou a ideia de criação de uma rede acadêmica que pense cenários futuros para o Brasil, para construção de possibilidades desejáveis no que concerne ao futuro do trabalho, e agradeceu aos organizadores do evento.

ANEXOS

1. Apresentação em PPT da fala do Sr. Peter Poschen
2. Apresentação em PPT da fala do Prof. Dr. Jorge Arbache
3. Texto enviado pela palestrante Prof. Dra. Márcia Leite
4. Texto enviado pelo palestrante Sr. Clovis Scherer



O futuro do trabalho

Oficina tripartite, Brasília 18 de maio 2016

Peter Poschen

Diretor, Escritório da OIT Brasil

O futuro do trabalho – a iniciativa do Diretor-Geral da OIT

- **Proposta para centenário** da OIT 2019
 - Inicialmente uma de 7 iniciativas CIT 2013
 - Destaque: relatório do DG CIT 2015
 - Aprovado pelo Conselho de Administração
- **Ponto de partida:** transformação profunda e extensa do mundo do trabalho
- **Pergunta:** quais implicações para missão da OIT – a justiça social no século 21?



Plano de implementação

3 etapas:

1. **Conversas** nacionais + internacionais com participação mais ampla possível

4 temas:

1. Trabalho & Sociedade
2. Emprego Digno para Todos
3. Organização do Trabalho e Produção
4. Governança

- Em curso ou programado em >120 países membros
- Relatório de síntese final 2016

2. **Comissão mundial** de alto nível

3. **Eventos nacionais** comemoração do centenário + CIT 2019: Declaração

Conversa: Organização do Trabalho e Produção

Fatores e perguntas:

- Papel chave do setor privado e da empresa: dinâmica?
- Futuro da relação empregatícia?
- Cadeias de valor – relação comercial?
 - Impactos na previdência e na arrecadação de impostos?
- Relação trabalho – vida privada e familiar?
- “Financeirização” da economia?

A organização do trabalho e da produção: reflexões sobre o futuro do mundo do trabalho – comentários

Jorge Arbache
Universidade de Brasília

Workshop Diálogos Nacionais Sobre o Futuro do Trabalho
MTPSe OIT, Brasília, 18 de maio de 2016

Vivemos num mundo em rápida transformação

- Crescente interdependência das economias
- Competição internacional por recursos e talentos
- Relações econômicas cada vez mais complexas – propriedade intelectual, serviços, economia digital, acordos de comércio e investimentos, migração, etc

2

Vivemos num mundo em rápida transformação

- Nova geografia da produção e da inovação – EUA, China...
- “Servicificação” das economias
- Serviços, incluindo os financeiros, cada vez mais “comercializáveis”

3

Vivemos num mundo em rápida transformação

- Rápidas mudanças no padrão de consumo
- Produtos e serviços cada vez mais intensivos em conhecimento
- Aumento da importância da tecnologia e do conhecimento para a prosperidade das nações

4

A globalização e as novas tecnologias vieram com novos desafios

- Tecnologias de produção e de gestão da produção cada vez mais sofisticadas e em permanente mutação – inteligência artificial, robôs, impressoras 3D, big data, internet das coisas, just in time...
- Produtividade sistêmica - o desempenho de um trabalhador ou empresa depende cada vez mais do ecossistema em que ele está inserido e da “interação”

5

A globalização e as novas tecnologias vieram com novos desafios

- Redução do ciclo de vida dos produtos e, especialmente, dos serviços
- Cadeias globais de valor → cadeias regionais de valor

6

Mercado de trabalho em transição

- A noção tradicional de produtividade do trabalho está perdendo relevância em razão da mudança da natureza dos produtos que consumimos, da forma como são produzidos e da crescente tendência de customização de bens e serviços
- Crescimento econômico com menor geração de emprego
- Competição entre trabalhadores cada vez mais em nível global

7

Mercado de trabalho em transição

- TPP e TISA – deslocamento do emprego em nível global
- Times multidisciplinares e trabalhos em redes
- Atividades laborais cada vez menos repetitivas; várias ocupações e funções se tornando obsoletas

8

Estamos aprendendo que

- O que importa cada vez mais não é o participar, mas o como participar da economia global

11

A curva sorriso no final do sec. XX

Atividades de alto
valor adicionado

Atividades de alto
valor adicionado

Atividades de baixo
valor adicionado

Fonte: Arbache 2015

Jorge Arbache

A curva sorriso no sec. XXI

Atividades de alto
valor adicionado

Atividades de alto
valor adicionado

Atividades de baixo
valor adicionado

Fonte: Arbache 2015

Jorge Arbache

E o Brasil?

- Economia muito integrada à economia mundial pelas vias dos canais financeiro e de fluxos de capitais, mas pouco integrada pelas vias do comércio e cadeias globais de valor
- Capital humano deficiente
- Produtividade do trabalho baixa e estagnada

14

E o Brasil?

- Custo do trabalho corrigido pela produtividade elevado para padrões de países emergentes
- Legislação trabalhista relativamente rígida
- Criação e manutenção de empregos de qualidade em risco

15

E o Brasil?

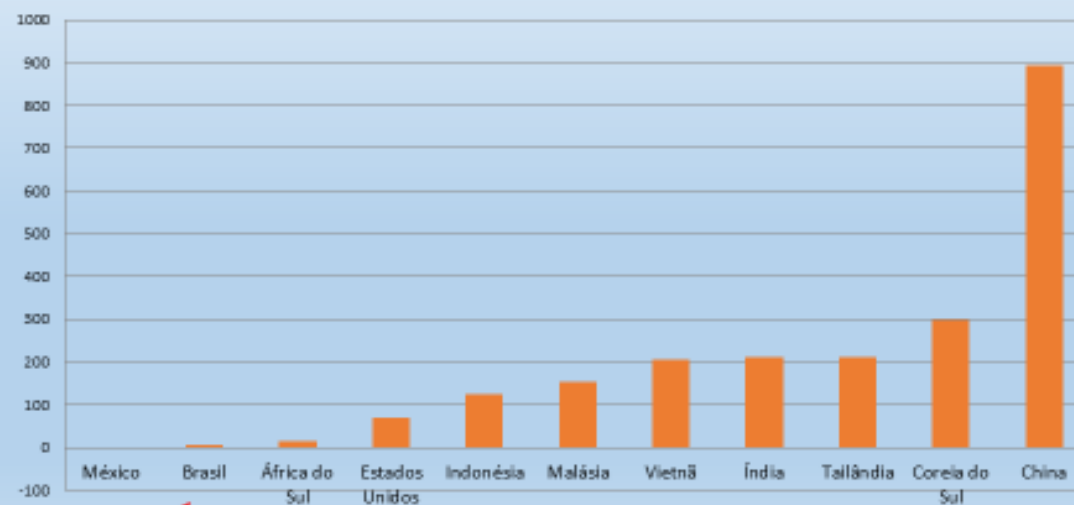
- Tendência de queda do produto potencial
- Tendência de aumento do desemprego – fontes básicas por detrás da queda espetacular do desemprego dos últimos 11 anos se esgotaram

16

E o Brasil?

Taxa de crescimento da produtividade do trabalho 1980-2013 (%)

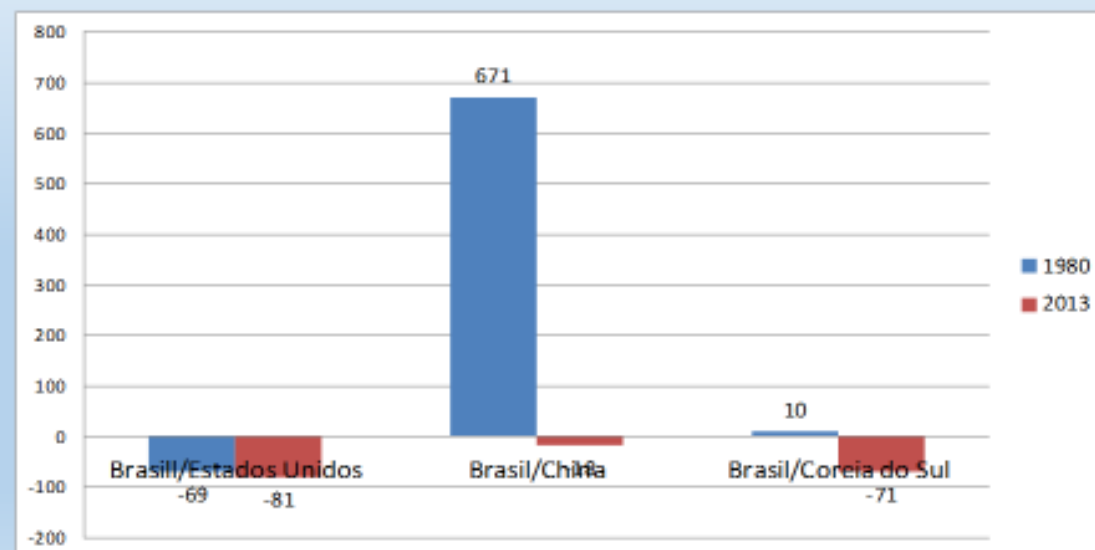
Fonte: Conference Board



17

E o Brasil?

Relação entre produtividades (%)



18

E o Brasil?

Custo total do trabalho - por hora, em US\$, ind. transf., 2013
Fonte: Conference Board

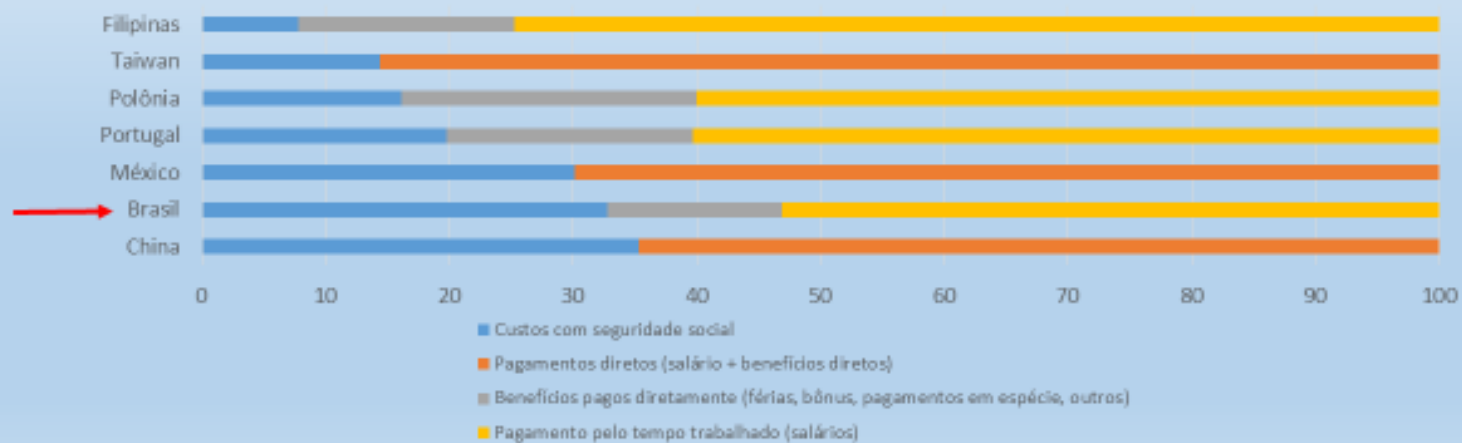


19

E o Brasil?

Componentes dos custos do trabalho - % dos custos totais

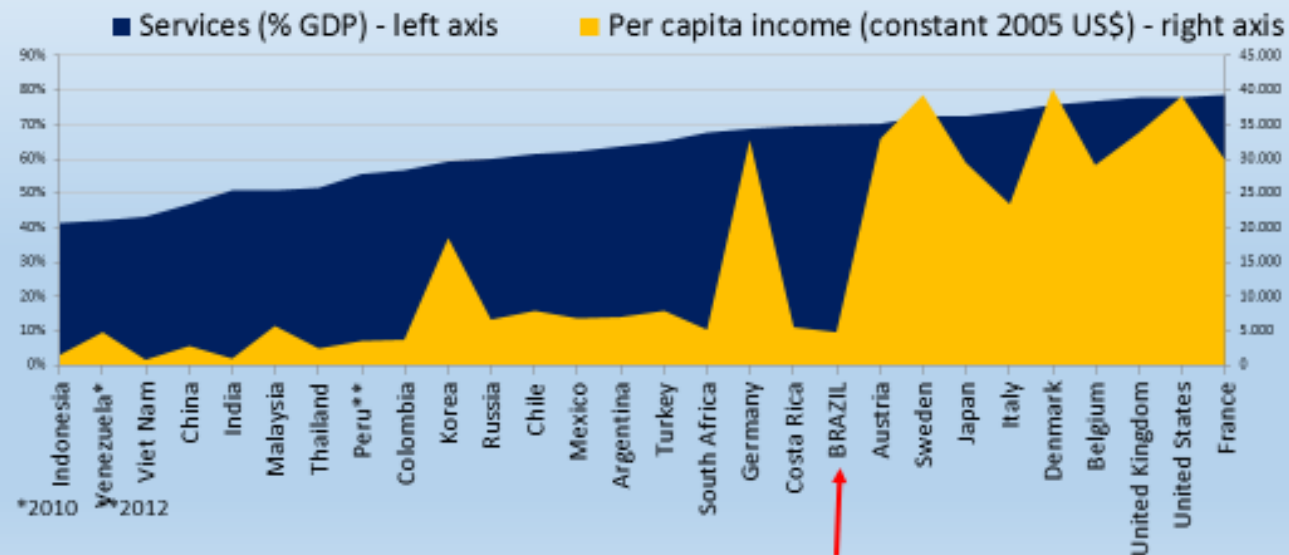
Fonte: Conference Board



20

E o Brasil?

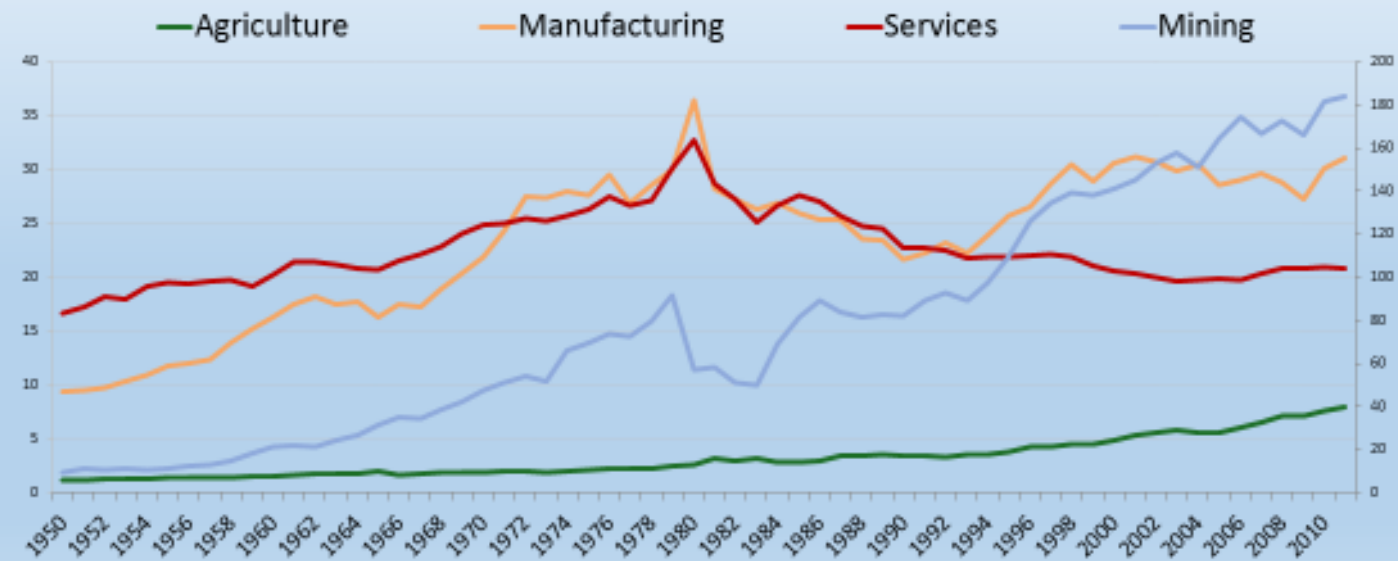
PIB per capita e serviços (% PIB)



Source: Arbache 2015; Elaboration based on data from the WDI

E o Brasil?

Produtividade do trabalho



Fonte: Arbache 2015 com dados de Groningen Development Center

E o Brasil?

- O modelo de desenvolvimento baseado na expansão do consumo interno, gastos públicos e crédito e na dependência do crédito externo parece ter chegado ao fim
- Será necessário buscar novas fontes de crescimento, como a produtividade
- O aprofundamento da integração econômica é inescapável

23

Essas transformações requerem reflexões

- Como o mercado de trabalho será afetado?
- Os direitos trabalhistas serão afetados?
- Como manter e criar empregos de forma sustentada?
- Quem perde e quem ganha?
- Devemos proteger postos de trabalho obsoletos ou pessoas?

28

O que fazer?

- É preciso um “plano de voo” para nos guiar
- É preciso crescer mais e de forma mais sustentada
- É preciso eleger a produtividade e a competitividade como prioridades

31

O que fazer?

- É preciso estimular setores que sejam inovadores e que gerem empregos
- É preciso priorizar mais as agendas de capital humano, gestão, ambiente de negócios (custo do capital, impostos, regras claras e estáveis...), inovação, tecnologia, competitividade das PMEs e dos serviços e os serviços públicos

33

Muito obrigado
jarbache@gmail.com

34

Workshop: Diálogos nacionais sobre o futuro do trabalho

MTPS/OIT

Brasília, 18 de maio de 2016

Notas de Pesquisa (FAVOR NÃO CITAR)

A organização do trabalho e da produção: Reflexões sobre o futuro do mundo do trabalho

Marcia de Paula Leite
Profa. Titular Unicamp

No quadro atual de intensa reconfiguração econômica e empresarial, analisar o que vem acontecendo com a organização da produção e do trabalho e suas implicações para os trabalhadores e trabalhadoras é de fundamental importância. Qualquer que seja, contudo, o foco da análise do trabalho nos dias atuais, é central partirmos do fenômeno da globalização e da consideração de que as características que o trabalho assume em qualquer país depende em grande medida não só do setor que se considere, mas também das especificidades dessa determinada cadeia global de valor na qual se insere.

As cadeias globais de valor constituem conjuntos integrados de empresas que permitem incrementos da produtividade, diminuição dos custos do trabalho e reduções do tempo de circulação do capital, visando a favorecer o lucro e a acumulação de capital. Mas é importante levar em conta que a divisão das atividades entre as empresas de uma cadeia não as beneficia igualmente. Na realidade, os processos de terceirização e subcontratação que caracterizam a emergência das cadeias globais supõem relações de subordinação que permitem às empresas melhor posicionadas impor seus interesses no interior da cadeia. (DelBono e Leite, 2016:10)

Nesse sentido, é necessário levar em conta que a atual organização da produção é regida pelo processo de terceirização da produção e de formação de cadeias globais de valor, uma tendência relacionada com a atual financeirização da economia capitalista.

Apesar de o processo de terceirização estar se disseminando em termos mundiais pelo conjunto das atividades econômicas, pode-se identificar algumas ondas de terceirização, em que o processo se concentra em determinadas atividades. Nesse sentido, pode-se dizer, conforme apresentado por Carlos Salas na palestra “Outsourcing e offshoring no capitalismo

contemporâneo¹”, que a primeira onda de terceirização se deu no setor de confecção, em que a manufatura foi totalmente terceirizada; a segunda onda ocorreu no setor eletroeletrônico, em que a manufatura também se desvinculou das marcas; e a terceira onda vem ocorrendo ultimamente na atividade de serviços: call centers e RH. Nesses processos, foram constituídas cadeias globais de valor, em que a concepção dos produtos muitas vezes se inicia nos países mais industrializados e a fabricação se desloca para aqueles onde a mão de obra é mais barata, como Brasil e outros países latino-americanos, Ásia e Europa do Leste.

Ainda que esses processos tenham se iniciado com a terceirização de atividades anteriormente feitas no interior das grandes empresas, eles acabam gerando novas configurações empresariais, em que se criam novas empresas, com tarefas específicas na cadeia global de valor e em que o processo de terceirização inicial muitas vezes acaba se perdendo na nova conformação empresarial. Esse é o caso, por exemplo, do setor eletroeletrônico, no qual se criaram grandes empresas destinadas especificamente à produção de manufatura, anteriormente realizada pelas empresas que hoje são detentoras apenas de marcas, como a Apple, a Microsoft, entre outras.

Também no que concerne ao setor de serviços, o processo de subcontratação não foi menos profundo. Ao contrário, a globalização da organização do trabalho se estende a esse setor em uma escala e velocidade sem precedentes, num processo em que os empregos são terceirizados e deslocalizados para todos os continentes, sendo cada vez maior o número de trabalhadores que no mundo inteiro são alcançados por estas atividades, como ocorre com o trabalho em call centers (DelBono e Leite, 2016: 2)

As características que o trabalho vem assumindo nos setores eletroeletrônico, de confecção e em call centers pode nos ajudar a entender algumas tendências mais gerais da organização do trabalho, na medida em que adquirem características bastante específicas relacionadas à divisão internacional do trabalho. Ressalte-se ainda que eles nos permitem melhor compreender o tipo de trabalho que vem sendo criado para as mulheres, como no caso do setor eletroeletrônico e de call centers, ou que continua sendo a elas destinado, como o de confecções, que apesar de reestruturado, não perde a característica de precariedade que sempre o marcou.

1. O trabalho no setor eletrônico

As fábricas de produção de aparelhos eletrônicos vêm se difundindo muito nos últimos anos, promovendo um crescimento bastante significativo da população empregada no setor. Essas

¹ Carlos Salas, “Outsourcing e offshoring no capitalismo contemporâneo”, palestra proferida no seminário Trabalho e Terceirização no Brasil e Argentina, realizado no Depto de Sociologia da UFSCar, 07/12/2015.

fábricas dedicam-se sobretudo à produção de computadores, celulares, tablets, e demais produtos eletrônicos. As empresas do setor encontram-se concentradas basicamente em duas regiões do país: na Zona Franca de Manaus e na região metropolitana de Campinas.

Para entender as características desse trabalho, é importante desvendar a estrutura da cadeia produtiva e observar que desde meados da década de 1990 as empresas vêm seguindo um processo de desintegração vertical, que deu lugar a uma integração horizontal (LUTHJEL, HURTGEN, PAWILICKI e SPROLL, 2013). Marcada por um processo de terceirização radical, a cadeia se estrutura a partir das marcas e não da manufatura, que já não é mais a competência chave do setor (idem). Nesse contexto, a manufatura constitui hoje um segmento de produção eletrônica controlado pelas grandes marcas, mas que se desenvolve em empresas especializadas na fabricação em processos que podem ser ODM (Original Design Manufacturer) ou EMS (Electronics Manufacturing Services).

Essa forte desverticalização do setor permite um distanciamento entre a marca e a manufatura, o que, por sua vez, vai viabilizar que as empresas de manufatura se utilizem de formas de gestão da mão de obra baseadas no trabalho precário, como estratégia para baixar o custo de produção dos equipamentos e garantir um amplo mercado consumidor, sem ferir a imagem das marcas.

Essa separação entre as marcas e a manufatura configura também uma nova divisão internacional do trabalho, tendo em vista que as marcas se concentram nos países mais industrializados, enquanto a manufatura se desenvolve especialmente nos países onde o preço da mão de obra é mais barato.

Embora a produção ODM integre também o desenho, permitindo um upgrade das empresas, o controle do processo se mantém nas mãos das marcas. É importante considerar ainda que, no caso do Brasil, as empresas são EMS, o que significa que elas se restringem ao trabalho de montagem de componentes, que não dá lugar a atividades mais qualificadas.

Nesse sentido, o trabalho nas empresas eletrônicas constitui no Brasil, uma das atividades mais mal remuneradas da produção industrial, na qual se encontra grande concentração de mão de obra feminina. A segregação por sexo ocorre também no interior das empresas, onde aos homens estão reservados os postos de maior conteúdo técnico, como os de operação das máquinas e de detecção de defeitos nos produtos já montados, além dos postos de mando e, a elas, atividades manuais de colocação e fixação de pequenos componentes em aparelhos eletrônicos de pequenas dimensões, como celulares e tablets, bem como partes da produção de monitores e notebooks. O trabalho aí desempenhado, embora considerado não qualificado, exige um grande conjunto de habilidades manuais desenvolvidas pelas mulheres no processo

de socialização, como paciência, agilidade, delicadeza, atenção, as quais são naturalizadas pelas empresas (LEITE e GUIMARÃES, 2015; LAPA, 2014).

O processo de trabalho adotado pelas empresas consiste numa mistura de princípios tayloristas com novas formas de organização do trabalho baseadas na flexibilidade, como a rotação de tarefas, o just in time, a lean production, a qual vem sendo chamada de neotaylorista (SPROLL 2014). A flexibilidade, presente sobretudo nas formas de contratação (contratos por firmas de trabalho temporário), nas formas de remuneração (com forte presença de prêmios e bônus de produção, além de PLR- participação nos lucros e resultados), na terceirização de atividades de teste final e de embalagem (LEITE e GUIMARÃES, 2015) e até em atividades fim das empresas, como na própria montagem dos aparelhos (LAPA, 2014). Já o taylorismo está presente notadamente na organização do trabalho manual das mulheres, marcada pela falta de conteúdo das atividades, pela forte parcelização das tarefas e um rígido controle das operações. A alienação do trabalho atinge entre elas uma dimensão importante, tendo em vista a frequência com que declaram que não sabem para que serve seu trabalho (LEITE e GUIMARÃES, 2015).

A forte divisão sexual do trabalho presente no setor evidencia-se também nas estratégias desenvolvidas pelas empresas para a contratação das trabalhadoras, as quais não estão relacionadas com qualificação e experiência no setor, mas principalmente com as responsabilidades femininas na manutenção de suas famílias. Isso significa o privilegiamento de mulheres chefes de família, com filhos pequenos, que seriam mais sujeitas à disciplina fabril e às formas de controle, assim como tenderiam menos ao absenteísmo (LEITE e GUIMARÃES, 2015; LAPA, 2014).

Vale a pena sublinhar, contudo, que as empresas não possuem qualquer programa no sentido de compatibilizar o trabalho produtivo com o reprodutivo, realizado no âmbito doméstico. “São três turnos de trabalho e as pessoas devem organizar sua vida em função disso”, diz a gerente de RH de uma empresa, ao ser inquirida sobre a existência de tais programas (LEITE e GUIMARÃES, 2015).

As pesquisas têm dado conta de uma relativamente importante capacidade de resistência das mulheres, sobretudo às formas de gestão do trabalho importadas de seus países de origem pelas empresas aqui instaladas. Tais práticas de resistência, apoiadas em geral pelos sindicatos e pelo Ministério Público do Trabalho, que tem autuado as empresas, referem-se a: denúncias de contratação de uma alta porcentagem de trabalhadoras por empresas de trabalho temporário; de assédio moral e de contratação de trabalhadores estrangeiros, trazidos de seus países de origem; de autoritarismo das chefias. Na Foxcomm, por exemplo, elas conseguiram, com a

ajuda do sindicato, diminuir a porcentagem de temporários para no máximo 20% do total da força de trabalho empregada; obrigar a empresa a fornecer cadeira para todas as trabalhadoras (que anteriormente eram obrigadas a trabalhar em pé) e eliminar a utilização de trabalhadores trazidos do exterior, com a ajuda também do Ministério Público que pressionou a empresa a firmar um TAC (termo de ajustamento de conduta) se comprometendo a suprimir a importação de mão de obra. De acordo com uma sindicalista entrevistada “eles queriam que a gente trabalhasse que nem é lá na China... As pessoas chegavam a desmaiar na linha... Quando a linha parava por algum motivo, a gente tinha que se alinhar e ficar ali dura até que o problema se resolvesse. Hoje a gente conseguiu acabar com tudo isso”. O mesmo sindicato promoveu uma ação jurídica contra a Sangsung em função de práticas de assédio moral por parte da empresa, a qual foi vitoriosa. De acordo com Lapa (2014: 281), a empresa teve que reconhecer que tratava “os empregados de forma vexatória, por meio de conduta desrespeitosa e agressiva” e se comprometer a adotar as medidas necessárias para coibir tais práticas.

É importante ressaltar que diferentemente de outros países, como por exemplo, o México, onde as empresas buscaram se instalar em regiões de fraca tradição sindical, aqui elas foram se utilizando de antigas fábricas das marcas. Em função disso, as fábricas se mantiveram em regiões de maior tradição sindical, como Campinas, permitindo às trabalhadoras contar, via de regra, com a atividade sindical na defesa de seus interesses.

2. O setor de confecções

O trabalho de confecção também vem sendo impactado pela reestruturação produtiva e pelo processo de globalização, com a conformação de cadeias produtivas com estruturas semelhantes às do setor eletrônico. Ele apresenta, todavia, particularidades importantes. Com a preocupação do capital financeiro de obtenção do lucro a curto prazo, os tempos da confecção foram também acelerados. A precipitação dos tempos, juntamente com os desenhos da última moda a um preço acessível, inaugurou uma nova forma de produção que passou a ser conhecida como *fast fashion*. Esta se caracteriza por ser uma organização da produção que exige agilidade e flexibilidade de resposta e volume variável de produção, aprofundando a prática de utilização de uma força de trabalho periférica, fora da fábrica, para dar conta das constantes modificações de modelos e volumes em curtos prazos.

Esse quadro é marcado ainda pela forte competição internacional, acirrada com a abertura dos mercados e a diminuição das tarifas alfandegárias que protegiam a indústria nacional a partir dos anos 90. Nesse contexto, a reestruturação produtiva se deu por uma busca pelo aumento da competitividade por meio da redução dos custos com o trabalho, num processo

intenso de terceirização da mão de obra, que promoveu a multiplicação das oficinas e um esvaziamento das fábricas de confecção de médio e grande porte, que tinham se difundido no país especialmente a partir dos anos 60 com a tendência do *prêt à porter*. A partir de então, o setor passou a ser caracterizado por uma intensa multiplicação de pequenas oficinas de confecção, processo esse que ainda continua em curso, conforme explicitam os dados apresentados no Projeto Costurando um Círculo Solidário:

O complexo têxtil no município de São Paulo, em 2013, era composto por 9.226 estabelecimentos, sendo que 88,9% deles podem ser classificados como microempresas, de acordo com o número de vínculos de empregos existentes. Tal número apresenta tendência de crescimento, podendo ultrapassar a marca de 90% em 2018 [...]. Do total de estabelecimentos do complexo, 86,9% concentram-se na divisão CNAE “Confecção de artigos do vestuário e acessórios”. (PREFEITURA DE SÃO PAULO, 2015: s/n)

É nesse quadro que, baseando-se na teoria de Milton Santos (2004), Silvana Silva (2012) considera que o setor de confecções acaba se transformando em nível mundial em dois circuitos. De um lado, o circuito formado pelas grandes grifes e redes varejistas com várias marcas, sediadas principalmente nos países que comandam a produção na cadeia global, as quais se concentram nas etapas de concepção, como design, planejamento, criação e distribuição, mais lucrativas e que se utilizam do trabalho mais qualificado como a Zara, M’Officer, C&A, GAP. No caso do Brasil, em virtude da tradição anterior do setor, convivem com essas grandes marcas internacionais, algumas marcas brasileiras, como a Renner, Fórum, M’Officer, Daslu, Luigi Bertolli, entre outras. É assim que grandes marcas internacionais e nacionais constituem o que a autora irá denominar de circuito superior da produção. De outro lado, as oficinas de produção, atuando especialmente em países onde a mão de obra é mais barata, que realizam os trabalhos menos qualificados de corte e, especialmente, de costura. Esse trabalho, desenvolvido em geral em uma cadeia de oficinas que terceirizam umas para as outras, acaba muitas vezes na trabalhadora a domicílio, que se encontra na ponta final da cadeia. Esse circuito, também chamado por Silva (2012) de circuito inferior, encontra-se, portanto, totalmente subordinado ao superior. Ao mesmo tempo em que o alimenta com sua produção, é dele que depende para escoar parte importante de seus produtos. Além disso, na relação entre os dois circuitos, o superior se aproveita da flexibilidade do circuito inferior, estreitando seu controle e dominação sobre o mesmo. Observe-se que esse circuito inferior é também formado por um número relativamente expressivo de oficinas que produzem para comerciantes finais que vendem especialmente produtos populares. Nesse caso, os baixos custos do trabalho não passam pela pressão das grandes redes varejistas, mas pela acirrada competição entre as oficinas e a

existência de um amplo mercado consumidor que necessita de produtos de confecção com baixos preços.

É nesse contexto que haverá um significativo crescimento das oficinas, das pequenas e microempresas, muitas das quais não regularizadas e empregando trabalhadores informais, entre eles, muitos imigrantes indocumentados. Como esclarece Coutinho (2014: 11),

[...] essas microempresas e os trabalhadores por conta própria são majoritariamente trabalhadores/as a domicílio e oficinas de costura de diferentes tamanhos, cooperativadas ou não, formais e informais, que acessam o mercado ao serem subcontratadas por intermediários ou pelos comerciantes finais.

Esses dois circuitos dirigem-se, por sua vez, a diferentes públicos consumidores: de um lado, uma grande quantidade de redes de varejo, incluindo hipermercados, lojas especializadas com ou sem marca e as grifes nacionais e internacionais. De outro lado, um intenso comércio de rua, que atrai uma enorme quantidade de compradores, além de uma infinidade de lojas de bairro, espalhadas pela cidade (Ibid, 2014:12).

No primeiro caso, a presença do intermediário é bastante frequente. Como uma empresa regulamentada, é ele que faz as encomendas para as oficinas, que repassam uma parte da sua produção para outras, conformando a cadeia de subcontratação. É ele também quem, a rigor, se responsabiliza pelas condições de trabalho nas oficinas da cadeia. Todavia, conforme esclarecem Barbosa et al. (2014), a cadeia de subcontratação, com uma oficina subcontratando outra, gera uma proliferação de intermediários que pode acabar tornando difícil a identificação dos responsáveis.

Com o contínuo processo de terceirização, o trabalho que mais se propaga é o da ponta precária da cadeia, desenvolvido em pequenas oficinas ou à domicílio. É prioritariamente nesses locais que se encontram as mulheres, realizando trabalhos de costura e acabamento, de forma absolutamente repetitiva, tendo em vista que as peças são enviadas para as oficinas e domicílios, já cortadas em pedaços, muitas vezes destinados a diferentes locais: em um se costura a perna, no outro os bolsos, no terceiro pregam-se os botões e assim por diante. Temos assim, mais uma vez, os princípios tayloristas entrando pelas portas do fundo e organizando trabalhos realizados por mulheres.

3. O trabalho no setor de call centers

Também os empregos do setor de serviços relacionados com as tecnologias da informação e comunicação têm sido afetados pelas decisões das empresas em terceirizar e deslocalizar para o exterior tarefas e funções consideradas acessórias. Esta é uma questão que afeta os trabalhadores dos países centrais, mas que contribui, também, a mudar radicalmente os

mercados de trabalho e as condições de trabalho dos países periféricos. Os principais setores envolvidos na terceirização e deslocalização *offshore* são os bancos, as companhias de seguros e de telecomunicações, e os planos privados de saúde (DelBono e Leite, 2016: 2), os quais vêm terceirizando seus serviços de atenção ao cliente para as empresas de call center.

Atualmente o setor de call center no Brasil consiste num dos ramos do setor de serviços que mais vem crescendo, tendo se tornado um dos que gera mais empregos no país (Bordignon e Leite, 2015: 2, 6, 7 e 8). Vários estudos indicam que foi especialmente a partir da década de 1980 que as companhias de crédito, editoras, operadoras, etc., começaram a utilizar o telemarketing no país como mecanismo de vendas e atenção ao cliente (Nogueira, 2006, apud Bordignon e Leite, 2). Na década de 1990, o desenvolvimento de uma política econômica baseada na ampla abertura da economia nacional para as empresas de capital internacional, a partir da adoção de supostos políticos e econômicos do neoliberalismo, produziu um ciclo de privatização das empresas estatais, em cujo processo, as telecomunicações deixaram de ser um serviço público, organizado exclusivamente pelo estado, para transformar-se em um serviço privado proporcionado de acordo com a capacidade econômica dos cidadãos e das corporações.

Nesse contexto, as empresas de telemarketing assumiram os setores terceirizados de teleatendimento externalizados pelos novos grupos privados de telecomunicação, (Cavalcante, 2015). 76% das empresas de *call center* em atuação no país foram criadas a partir de 1998, ano em que terminou a privatização do sistema Telebrás. Durante o governo de Fernando Henrique Cardoso (1995-2002), o setor cresceu a uma taxa de 15% ao ano, no governo Lula (2003-2010), registrou uma taxa anual de crescimento de 20% (Braga, 2012, p.187- 188) e segue crescendo mesmo depois da crise de 2008/2009, pelo menos até 2013 (Bordignon e Leite, 2015: 4 e 5). De acordo com Nogueira (2006: 36), "durante os três primeiros anos da década de 2000, o setor registrou um crescimento de 235%". Este crescimento exponencial favoreceu um amplo processo de terceirização de serviços telefônicos, especialmente dos bancos e das companhias de telecomunicações.

A reestruturação das empresas de telecomunicações promoveu a transformação do setor, mudou as bases tecnológicas do serviço telefônico, duplicou o crescimento da telefonia fixa e móvel, proporcionando um benefício enorme para as empresas privatizadas (Cavalcante, 2009:163 -166). Com a expansão da rede fixa, móvel e de Internet na década de 1990, ampliou-se o teletrabalho e emergiram empresas cada vez mais especializadas na oferta de serviços de telemarketing, a maioria das quais de capital internacional..

As pesquisas apontam que a organização do trabalho nestas empresas é a expressão das formas mais contemporâneas da exploração da força de trabalho. No teleatendimento, os

trabalhadores são empregados em tempo parcial, são submetidos a um ritmo intenso, a um controle mediado pelas tecnologias da informação e comunicação e percebem baixos salários. As empresas de *call center* são aquelas que mais empregam trabalhadores jovens, em especial mulheres.

Os trabalhadores e, especialmente trabalhadoras, das empresas de telemarketing enfrentam cotidianamente condições extenuantes de trabalho, ainda que possuam uma jornada diária parcial, com 6 horas e 20 minutos, em média. Estas jovens trabalham seis dias por semana, com uma folga; sofrem constante pressão para aumentar o número de chamadas atendidas/realizadas por período; estão sob o controle estrito realizado por *softwares* sobre os quais não possuem o mínimo controle; além de receberem baixíssimos salários, que as levam, muitas vezes, a acumularem dois empregos e o trabalho doméstico (VENCO, 2003; NOGUEIRA, 2006; BRAGA, 2012).

No Brasil, a indústria do *call center* possui uma configuração oligopolista², as duas maiores empresas do setor possuem 47% do total de trabalhadores de teleatendimento. As empresas brasileiras são seis vezes mais concentradas que as dos Estados Unidos e catorze vezes mais concentradas que as francesas. Estas empresas também oferecem salários muito inferiores quando comparadas a suas congêneres internacionais. O oligopólio por elas estabelecido facilita o baixo assalariamento, ainda que o montante de capital movimentado seja enorme.

Com efeito, os salários no teleatendimento no Brasil são dez vezes menores que aqueles pagos aos trabalhadores nos Estados Unidos e três vezes menor que na África do Sul (BRAGA, 2012, p.192). Os baixos salários favorecem a rotatividade entre os trabalhadores. Os operadores de telemarketing aparecem entre as dez ocupações que mais desligaram trabalhadores entre 2011 e 2012 (DIEESE, 2014), em um contexto de forte expansão do setor, como observamos no item anterior. Os altos índices de rotatividade no emprego são favorecidos pelo tipo de trabalho realizado pelos operadores. A telemática possibilitou uma maior mecanização do trabalho do atendente, que segue as determinações de *softwares* desenvolvidos especificamente para padronizar o atendimento e controlar o conteúdo do trabalho. Os *softwares* diminuem as margens de ação autônoma dos trabalhadores ao reduzir o conteúdo do trabalho à interação com suas orientações. Com isso, a empresa de teleatendimento torna-se menos dependente do conhecimento técnico do operador, que recebe treinamentos antes de assumir sua Posição de

² As cinco maiores empresas de teleatendimento no Brasil são: Atento, Contax, Almayviva do Brasil, AeC e Tivit (Ranking Call Center. Disponível em: <http://ranking.callcenter.inf.br/pesquisa/detalhe/?empId=100>. Acesso em 15 de outubro de 2015).

Atendimento (PA) e depois que estão empregados, conforme a mudança nas operações de atendimento (BRAGA, 2012; VENCO, 2003).

As empresas exigem, em geral, o ensino médio como pré-requisito para os operadores de telemarketing, mas não há exigência de qualquer qualificação específica para ocupar o posto de trabalho. A qualificação do trabalhador no teleatendimento ocorre em serviço, nos treinamentos e na aprendizagem com os companheiros de trabalho mais experientes. São oferecidos *scripts* pré-definidos aos trabalhadores, sem espaço para criações, reduzindo, com isso, “a livre atuação dos trabalhadores no espaço ‘existente’ entre o trabalho prescrito e o realizado” (VENCO, 2003, p.21).

Os treinamentos fornecidos pelas empresas são, em geral, voltados aos procedimentos do atendimento e ao desenvolvimento da expressão pela voz. Segundo Venco (2002:90), “as técnicas de treinamento utilizadas atuam em um campo bastante abrangente, procurando atingir desde a postura corporal, a entonação da voz, o conceito de atendimento ao cliente, a maneira de lidar com manifestações negativas etc.”

Os trabalhadores ocupam uma Posição de Atendimento (PA) reduzida a um computador, fones de ouvido, microfone, mesa e cadeira. O teletrabalho ocorre neste espaço-tempo, no qual o operador permanece sentado e limitado ao *script*, o que favorece o controle do seu trabalho (SOUZA, 2012). O fluxo de ligações é ininterrupto, os espaços “vagos” são preenchidos rapidamente por novas ligações, constantemente supervisionadas. “É a mesma coisa, sistematicamente”³ (FREITAS, 2010).

Além do controle exercido pelo *software*, que emite informações sobre o número de atendimentos, há o controle realizado por um supervisor direto, que vigia e emula constantemente os operadores para garantir o cumprimento de metas estabelecidas. O *software* expõe em tempo real os horários, os resultados, as ações etc. de cada trabalhador, possibilitando o estabelecimento de metas precisas e o supervisor garante corporalmente o cumprimento destas metas. Os trabalhadores são incentivados a competir entre si, bem como são formadas equipes que disputam os rankings internos, que concedem pequenos prêmios e homenagens (BRAGA, 2012; FREITAS, 2010).

Os teleoperadores recebem bonificações de acordo com o cumprimento destas metas. Além do salário básico, recebem pela realização de metas individuais, metas da equipe e metas da operação como um todo. É estabelecido um ambiente de intensa competição, que favorece a solidariedade entre membros de uma mesma equipe ao mesmo tempo que incentiva a competição individual (BRAGA, 2012, p.194).

³ Trecho extraído do relato de uma teleoperadora (FREITAS, 2010, p.34).

Este ambiente de extrema competitividade se baseia na contratação de jovens mulheres sem experiência anterior de trabalho ou no primeiro emprego, bem como na alta rotatividade dos trabalhadores. Braga (2012) sugere que o ciclo de emprego do teleoperador – contratação/inexperiência; proficiência/satisfação residual; produtividade; rotinização/adoecimento; demissão; seguro-desemprego – mantém-se pela entrada recorrente de novos trabalhadores, que sustenta o oferecimento dos serviços e os índices de lucratividades das empresas.

Segundo o autor, o ciclo tem a duração média de 20 a 24 meses. “Normalmente ingressam de 30 a 50 operadores, que são formados em grupos de treinamento. (...) É comum observar [que], em um intervalo de seis a oito meses, a base da central de atendimento é toda renovada” (BARRETO citado por BRAGA, 2012, p.196). Vilela e Assunção apontam que na empresa de telemarketing onde realizaram uma pesquisa, em 2003, 96% do efetivo de trabalhadores era substituído a cada dois anos, uma média de substituição do efetivo de 2% ao mês⁴ (VILELA e ASSUNÇÃO, 2004: 1071).

Assim como nos outros dois setores analisados anteriormente, as Relações de gênero no teleatendimento expressam uma segregação de gênero no mercado de trabalho extremamente desvantajosa para as mulheres.

A maioria dos trabalhadores do teleatendimento é mulher. De acordo com os dados da PNAD 2008-2013, 70% de todo contingente de empregados é composto por mulheres⁵. A ampliação do emprego formal no Brasil na década de 2000, possibilitou que muitas mulheres que trabalhavam na informalidade, parte delas como empregadas domésticas, fossem empregadas no teleatendimento. Esta passou a ser uma possibilidade viável para as jovens trabalhadoras que buscam inserção no trabalho formal.

O aumento da participação das mulheres na população economicamente ativa é um fenômeno mundial, que possui particularidades dependendo do país. No Brasil, a participação das mulheres no mercado de trabalho formal aumentou consideravelmente a partir da década de 1980. Segundo a PNAD o número de mulheres na ativa vem aumentando progressivamente: em 2001 a participação de mulheres na População Economicamente Ativa era de 41%, aproximadamente, já em 2013, chegava a aproximadamente 45%⁶.

Muitas profissões e ocupações foram transformadas buscando incorporar a força de trabalho das mulheres; a maior parte delas são ocupações subordinadas a níveis hierárquicos

⁴ No momento da pesquisa, a empresa pesquisada possuía 2.285 funcionários.

⁵ Ver <http://www.callcenter.inf.br/online/24094/mulheres-sao-maioria-no-telemarketing/imprimir.aspx>. Acesso em 15 de setembro de 2015.

⁶ Disponível em: <http://www.siDra.ibge.gov.br>. Acesso em 15 de setembro de 2015.

majoritariamente masculinos, geralmente relacionadas a estereótipos femininos como a afetividade, o cuidado, a flexibilidade etc. No caso do teleatendimento, as mulheres são valorizadas pela paciência, pela voz suave, pelo “jeitinho” no trato com os clientes (VENCO, 2003 e NOGUEIRA, 2006). Trata-se de um fator de discriminação das mulheres e aquelas que não se enquadram neste perfil são rapidamente substituídas.

O trabalho em tempo parcial é considerado estratégico para as mulheres devido às necessidades decorrentes do trabalho doméstico e com os filhos. De acordo com o Censo Demográfico IBGE 2010, 37,3% das famílias brasileiras são chefiadas por mulheres. Ainda que a maior parte das famílias não seja monoparental, as mulheres são geralmente responsabilizadas pelo trabalho doméstico. Quando não são as principais responsáveis pelo trabalho doméstico, dividem com ou o atribuem a outra mulher. Para muitas delas, o trabalho no teleatendimento garante uma certa estabilidade diante das restritas possibilidades de emprego e os horários permitem conciliar os dois tipos de trabalho ou mesmo dois tipos de vínculo empregatício.

O fato de o teleatendimento ocorrer mediado pelo telefone e prescindir das características corporais dos trabalhadores favorece a contratação de grupos sociais que não se enquadram em perfis sociais privilegiados pela maior parte do setor de serviços que pressupõem contato direto com o cliente. Além das mulheres, outros grupos sociais mais discriminados como lésbicas, gays, transexuais, negras, obesos, deficientes físicos, punks etc., são mais facilmente incorporados pelo teleatendimento (VENCO, 2009 e FREITAS, 2010). São trabalhadores que geralmente encontram dificuldades para se inserir no mercado de trabalho, devido ao preconceito social. No entanto, isto não significa que estejam livres da discriminação no interior destas empresas, como pudemos notar no depoimento abaixo extraído da pesquisa da Tais Freitas (2010):

Tem muito preconceito ainda, apesar de ser um local de várias etnias, opções sexuais. Tem muito preconceito ainda quanto à voz dos homossexuais, por exemplo. Eles pegam muito no pé deles. Tem que mudar a voz, engrossar a voz (FREITAS, 2010, p.43).

Acolher os grupos sociais mais marginalizados, como as mulheres negras, homossexuais, deficientes, etc. faz destas empresas lugares “menos” discriminatórios no momento da contratação. No entanto, empregar grupos tradicionalmente excluídos do mercado formal de trabalho também significa praticar menores salários e submeter os trabalhadores a maiores exigências. A alta produtividade dos empregados associada ao baixo custo da força de

trabalho tornam o teleatendimento um dos serviços mais rentáveis do setor, sendo aquele que oferece os menores salários.

Em 2015, o piso salarial do operador de telemarketing, no Brasil, estava em R\$816, variando de acordo com as especificidades dos estados da federação. O salário mínimo no mesmo ano equivalia a R\$788, portanto, os teleoperadores recebem, em média, pouco mais que o salário mínimo. Além dos salários baixos, os trabalhadores enfrentam problemas com a autorização de férias anuais, banco de horas e erros de pagamento dos salários (FREITAS, 2010, p.46-47). Observamos que os grupos mais marginalizados do mercado de trabalho são submetidos a condições perversas, ainda que possuam escolarização mais elevada que a média da população.

O salário percebido é relativo a seis horas e vinte minutos de trabalho diárias, realizadas em seis dias na semana. A jornada de trabalho diária contempla o horário de serviço e pausas para banheiro, alimentação e descanso. No momento em que estão realizando o atendimento, o controle alcançado pelo *software* é múltiplo:

(...) registro de cada atendimento pelos próprios operadores no sistema eletrônico específico e escutas telefônicas dos atendimentos em tempo real pelos trabalhadores da “monitoria”. Semanalmente são emitidas avaliações individuais que indicam a qualidade do atendimento de acordo com os parâmetros das empresas: rapidez na identificação da demanda do cliente, dicção, empatia, tom de voz, atenção/interesse, tempo médio de atendimento (TMA), adequação ao script, entre outros (OLIVEIRA, REZENDE e BRITO, 2006).

As pausas, autorizadas pelos supervisores a partir do controle digital do horário dos operadores, são curtas e insuficientes para as atividades previstas. Muitos trabalhadores utilizam o tempo das pausas para manter o nível de produção e cumprir as metas estabelecidas. As pesquisas não relatam a realização sistemática de exercícios (ginástica laboral) e outras técnicas para a prevenção de problemas de saúde.

Conclusão

As características do trabalho desenvolvido nesses setores não podem ser entendidas sem se considerar a configuração e reconfiguração das cadeias globais de valor. Baseadas numa nova divisão internacional do trabalho, que restringe o trabalho de concepção aos países mais desenvolvidos ao mesmo tempo que reúne o de manufatura ou de oferta de serviços de baixa

qualidade, como o do teleatendimento, nos menos industrializados, elas concentram nesses últimos o trabalho manual, repetitivo, destituído de conteúdo, mal pago e exercido em penosas condições de trabalho. Nessas condições, a tradicional divisão capitalista do trabalho entre a concepção e a execução não mais se dá no interior das empresas, mas entre empresas situadas em diferentes países e que concorrem para a produção de um mesmo produto, num processo que se torna cada vez mais global.

Mas as características do trabalho que se desenvolve nesses setores tampouco podem ser entendidas sem que se leve em conta a divisão sexual do trabalho que destina às mulheres as atividades reprodutivas e que, quando elas se inserem no mercado de trabalho, lhes destina atividades aprendidas no processo de socialização ou associadas a características consideradas femininas, como a delicadeza e a paciência, as quais passam a ser naturalizadas.

Anexo 4

O TRABALHO DECENTE NAS CADEIAS GLOBAIS DE VALOR – CONSIDERAÇÕES SOBRE IMPLICAÇÕES, POSSIBILIDADES E DESAFIOS

MTPS e OIT -18/05/2016

Anotações de Clóvis Scherer- DIEESE

- a) No mundo em mudanças, alcançar o desenvolvimento humano por meio do trabalho requer intervenções de políticas públicas que combinem desafios e oportunidades. Quais seriam estas oportunidades para empresas e trabalhadores brasileiros, pensando a inserção soberana nas cadeias globais de valor?

O processo de globalização e de crise econômica global provocaram fortes impactos no mundo do trabalho. A principal delas parece ser o aprofundamento das desigualdades entre países e intra países, entre as classes sociais e no mercado de trabalho. Trabalhadores com maior ou menor grau de qualificação se distanciam em termos de oportunidades para o desenvolvimento humano.

A inserção do Brasil nas cadeias globais de valor tem se voltado principalmente para produtos primários, com exportações proporcionalmente crescentes de commodities agrícolas e minerais. Essa forma de inserção é um reflexo do modelo de desenvolvimento adotado nos anos 1990.

Esse padrão de inserção não parece ser o mais efetivo na geração de oportunidades para empresas e trabalhadores em galgar a níveis mais elevados de produtividade e de desenvolvimento humano. Podemos estar voltando, como alguns analistas sugerem, ao modelo primário-exportador superado no início do século passado.

Nos anos 2000 tentou-se superar esse modelo por uma intervenção mais forte do Estado nos investimentos, principalmente após 2007, mas essa tentativa não logrou êxito. A continuidade da crise internacional e a falta de resposta no investimento privado pesaram contra essa tentativa, além de problemas na gestão de projetos estratégicos.

Um dos motivos para a falta de dinamismo no setor industrial está ligado a uma política macroeconômica que subordinou a taxa de câmbio ao combate à inflação, o que levou à perda de competitividade industrial.

Portanto, um primeiro ponto de desafio é o de influenciar a formulação da política governamental no sentido de recuperar a indústria e os setores produtivos de maior valor agregado. Isso passaria por políticas de câmbio e política industrial adequadas a esse fim.

Um segundo ponto diz respeito à oferta de equipamentos de infraestrutura, que é considerada por todos como entrave à competitividade externa do país. Mesmo com o grande esforço de intervenção do estado através dos dois PACs, a taxa de investimentos não teria alcançado o ponto desejado, equivalente ao de outras nações em desenvolvimento, e alguns inclusive consideram que ela é inferior ao ritmo de depreciação do capital social instalado.

Se estamos pensando em inserção soberana nas CGVs, é necessário pensar nas empresas brasileiras que possam liderar cadeias trazendo para o país o local de decisão sobre os

investimentos. Poucas empresas brasileiras são capazes de cumprir com esse papel. Algumas estão em cadeias de produtos primários (veja cadeia da laranja, da carne). E ao se internacionalizarem, algumas delas mudam seu centro de decisão para o exterior (AMBEV, agora a JBS). Ou seja, esse é um ponto que traz dificuldade para que essa inserção se beneficie do retorno do capital para a economia brasileira na linha do trickle-down effect.

Como oportunidades, podem ser pontuados os avanços na escolaridade dos trabalhadores, a existência de uma rede de proteção social que sustenta o mercado interno e estabiliza os ciclos econômicos. Temos uma regulação do trabalho que impede ou dificulta a inserção nas CGVs pela via de empregos desprotegidos. Outro ponto de oportunidade é a existência de bancos públicos, do BNDES em especial, que por sua natureza estatal assegura que objetivos de desenvolvimento nacional podem se sobrepor à lógica microeconômica de curto prazo. Também os fundos de pensão de empresas estatais são uma oportunidade para que se ponha rédeas ao desenvolvimento produtivo.

Por fim, mas com importância principal, a reconstrução da democracia no Brasil deu-se com o fortalecimento da sociedade civil, dos movimentos sociais e de um sindicalismo bem estruturado e atuante. Sem o movimento sindical muito da proteção social ao trabalho teria sucumbido desde os anos 1990. Foi isso que impulsionou os direitos trabalhistas e outros direitos humanos. Estamos vivendo um momento desafiador, pois a representatividade do movimento sindical tem sido ameaçada por inúmeros fatores, institucionais, econômicos e sociais. Como fazer para que esse patrimônio social não seja perdido e fazendo as mudanças que garantam a existência do pleno direito à organização em sindicatos?

b) **Considerando as formas sobre como o capital se organiza e o papel das cadeias globais no processo de internacionalização, qual o papel do Estado e da sociedade na governança do trabalho?**

Existem sistemas de governança ou ainda é um limite a ser superado?

Idealmente, o papel do Estado deveria ser o de equilibrar as relações entre capital e trabalho, que naturalmente são desniveladas pela própria condição dos sujeitos na relação de trabalho. Esse desnível é ainda mais exacerbado à medida em que as empresas atuam além das fronteiras nacionais e utilizando seu poder oligopolista através das cadeias produtivas que comandam no sentido de extrair o máximo de excedente possível. Essa superexploração atinge níveis críticos, como se pode ver pelas situações de graves abusos aos direitos humanos, o trabalho forçado, o trabalho infantil, a informalidade generalizada e os conflitos armados em países em desenvolvimento.

Seria de se esperar que o Estado atuasse nesse contexto com mais força, protegendo o trabalho da possibilidade de superexploração pelo capital. No entanto, as forças da globalização têm corroído e colocado em xeque o poder do estado, ao fazer os países concorrerem pelos investimentos e pela ação direta das potências e das agências multilaterais no sentido da adoção de agendas de liberalização dos mercados, de desregulamentação e de abertura comercial e financeira.

Portanto, o sistema de governança nacional tende a se enfraquecer e a alternativa colocada é uma governança “privada”. Os sistemas de normalização, os códigos de conduta voluntários e mecanismos de certificação e de acreditação, pretendem se colocar no lugar do Estado. Eles respondem às críticas à globalização nefasta, especialmente nos espaços em que o Estado está enfraquecido ou é omissa deliberadamente. Essa governança privada diz incluir a sociedade

através de mecanismos de engajamento de stakeholders, ou parte interessadas. O problema é que, na ausência de instituições e práticas sociais democráticas, esses sistemas são vulneráveis pois controlados direta ou indiretamente pela própria empresa. O maior risco é a de que a participação da “sociedade”, e principalmente, dos “trabalhadores” seja uma farsa se não houver reconhecimento da organização que dentro do marco legal representa os trabalhadores.

Novamente, o que garante o exercício da governança por parte do Estado e da sociedade em última instância, em primeiro lugar é a existência de regras básicas que deem condições à que trabalhadores, comunidades, grupos sociais em desvantagem, possam se organizar e vocalizar suas demandas e interesses. O reconhecimento desses interesses não pode ser uma interpretação de auditores privados, organizações autoproclamadas ou escolhidas unilateralmente como suas representantes.

A OIT é uma peça fundamental para enfrentar o desafio da globalização, pois ela fornece parâmetros internacionais uniformes, começando pelos direitos fundamentais no trabalho como parte integrante dos direitos humanos. Mas, vai além, e explicita as normas básicas desejáveis a todo o mundo ainda que adaptáveis aos diversos níveis de desenvolvimento. Cria normas globais de caráter público com o uso do tripartismo, o que confere legitimidade entre os atores sociais em nível internacional e nacional. Os desafios são preservar essas normas, alcançar a ratificação e, em especial, sua implementação. A preservação envolve resistir às tentativas de substituí-las por parâmetros privados ou que expressem apenas um grupo de interesses, normalmente o do capital.

Mas ainda não se resolveu a questão da efetiva governança global, pois não existem mecanismos consolidados de sanção à violações de normas sociais. Há experiências nesse sentido, mas que não evoluíram tanto quanto outros tipos de normatização global. Instrumentos tais como a Diretrizes da OCDE vão na direção certa, mas os governos parecem ficar aquém de sua efetiva promoção e implementação.

No debate sobre as cadeias globais, uma questão que me parece central é a da definição de responsabilidade de uma empresa sobre sua cadeia de produção. A chave para essa questão me parece ser a adotada pelo grupo de trabalho de Empresas e Direitos Humanos e que foi absorvida por vários instrumentos internacionais relevantes: os impactos de uma atividade, reais ou potenciais, definem a responsabilidade sobre a sociedade, incluindo o meio ambiente. A responsabilidade não pode ser auto definida pelas empresas, mas sim pela sociedade, que encontra nos mecanismos públicos a forma mais desenvolvida de expressá-las. Mas, onde esses mecanismos não definiram as responsabilidades, então a empresa deve buscar identifica-las examinando os impactos que causam.

Para tanto é preciso desenvolver mecanismos de diligência social e ambiental nas grandes empresas, principalmente. Mas nas pequenas também. Uma verificação das atividades, do contexto, dos stakeholders potencial ou efetivamente impactados, pontos críticos, parece necessária. E a sociedade tem um papel importante ao ser envolvida nesse processo.

- c) [Existem exemplos de boas práticas, que combinem produtividade, competitividade e trabalho decente? Quais os principais problemas enfrentados nas cadeias globais e como superá-los?](#)

Minha experiência pessoal é pequena, mas eu tenho a impressão de que o Compromisso Nacional de Melhoria das Condições de Trabalho na Indústria da Construção me parece interessante. Num setor extremamente reticente ao diálogo social mais abrangente, conseguiu-

se, pela ação do movimento sindical, com apoio do Governo Federal e das empresas do setor, estabelecer um processo de negociação de temas inovadores. Esse é o caso do reconhecimento de comissões de trabalhadores por obra, que era tema tabu até então.

Um dos pontos críticos na negociação do Compromisso e de sua implementação foi a abrangência de seus dispositivos em relação às empresas subcontratadas. Mas esse ponto não avançou no sentido de toda a cadeia de fornecimento de insumos e serviços necessários para as obras de infraestruturas.

E o Compromisso, apesar de ter um caráter voluntário, portanto flexível, passou a ser quase um requisito para obras de infraestrutura de grande porte. A experiência mostra também que o Estado, através do Governo Federal, teve um papel importante ao mediar as negociações entre as partes e estimular os agentes em direção ao consenso.

Obviamente que essa experiência teve suas deficiências e limites. No entanto, contribuiu para o trabalho decente, com ênfase ao diálogo social, e para a produtividade, em função da normalização dos trabalhos nas obras e redução do número de paralizações e greves.

A experiência contou com a participação das organizações sindicais representativas dos trabalhadores (sete centrais e quatro confederações nacionais do setor), dos empresários (do setor de construção de infraestrutura e do setor de construção residencial), do governo. Houve um diálogo aberto em torno dos interesses dos trabalhadores identificados por eles próprios e suas organizações representativas. E também houve a participação do Estado, como mediador e, em certa medida, participante do Compromisso. Junto a isso, cabe destacar a ação internacional do Global Union FITCM, que atuou conjuntamente nesse período em relação às obras da Copa de 2014.