

ECONOMIA INDUSTRIAL

Aula 08: 08/04/2008

Docentes: Carlos Nuno Castel-Branco; Carlos Vicente; Nelsa Massingue.

Aula 08:

Processos de trabalho – motivação, “fordismo” e “especialização flexível”

1. Até ao momento temos discutido a firma como uma entidade unânime e unitária, com todas as suas partes a partilharem objectivos comuns: aquisição de novas competências, aperfeiçoamento das competências existentes, desenvolvimento de produtos e processos, da qualidade e da produtividade, etc. Em suma, temos olhado para a firma como se ela estivesse unanimemente organizada em torno dos interesses do capital. Será isto realista?
2. A organização das relações laborais e industriais em relação com tecnologia, com formas de organização tecnológica e social da produção. Isto chama a atenção para dois aspectos:
 - a. Tecnologia não é socialmente neutra:
 - i. tem implicações nas relações entre fracções do capital (por exemplo, através das condições de competição);
 - ii. também tem implicações para as relações entre capital e trabalho já que reflecte
 1. conflito entre o trabalho e o capital na organização da produção, na tomada de decisões, nas decisões que são tomadas, nas condições de emprego, etc;
 2. a tentativa do capital de controlar o trabalho mas efectivamente.
 - b. Conflitos dentro das firmas relacionados com diferentes posições e interesses que são desenvolvidos à volta das condições de trabalho, da organização do trabalho e do poder sobre o capital e o trabalho.
3. Se as firmas não são internamente unitárias, como é que prosseguem objectivos estratégicos? Quem define as estratégias? Quem as implementa? Como é que as estratégias do capital ficam dominantes e são, de facto, implementadas?
4. “Fordismo” – a alienação dos trabalhadores num processo de desqualificação do shop-floor e de criação de uma classe de trabalhadores qualificados para controle da força de trabalho e do processo de trabalho:
 - a. Definição: produção de produtos altamente standardizados, em grandes quantidades, por intermédio de máquinas altamente especializadas e feitas para tarefas específicas, não exigindo trabalhadores qualificados directamente envolvidos no processo de produção. Trabalhadores qualificados assumem

funções de gestão da força de trabalho e dos processo de produção, isto é, são integrados no sistema de controle do trabalho pelo capital.

- b. Ritmo imposto pela linha de produção – trabalhadores como extensão da linha de produção;
 - c. Incentivos salariais: pagamento à peça e participação nos lucros;
 - d. Objectivos centrais: produtividade e custo
 - e. Trabalhador é desqualificado e des-humanizado, e controlado pelo capital. Pressão económica, por exemplo, a existência de um exército de desempregados, completa o conjunto de medidas de submissão do trabalhador à disciplina do capital.
 - f. Sindicatos em conflito com o capital, mas trabalhadores alienados pelo processo de produção e pelas pressões económicas.
5. “Post-Fordismo” ou “especialização flexível”: dinâmicas de inovação resultantes de um ambiente criativo e participativo na empresa:
- a. Definição: diversidade da produção com economias de escopo substituindo economias de escala; trabalhadores multi-qualificados e adaptáveis; equipamento para uso geral e flexível; uso de tecnologias de informação reduz custos e tempo para passar de um modelo para outro;
 - b. Trabalho de grupo e sistemas de incentivos e bónus assentes no desempenho do grupo acaba por fragmentar a unidade dos trabalhadores pois o grupo fica responsável por, e interessado em, controlar o desempenho individual;
 - c. Rendimento ligado com o desempenho do grupo e comparticipação nos lucros das empresas;
 - d. Objectivos centrais: qualidade, diversificação e inovação.
 - e. Sindicatos colaboram com o capital – visão de parceria entre capital e trabalho.
6. O modelo Japonês: especialização flexível ou fordismo mascarado:
- a. Post-fordismo com máxima redução de custos via redução dos estoques e de produção em processo. Os modelos de “just-in-time” (JIT) e “total quality management” (TQM).
 - b. Qualidade: especificações técnicas e tecnológicas, gestão do pessoal e rigoroso controle do desempenho; integração entre inovação e design e o processo produtivo directo.
 - c. Sistemas de comunicação – de cima para baixo;
 - d. Redução da incerteza através de integração vertical ou outras formas de colaboração (sub-contratação, etc.);
 - e. Destruição dos sistemas de negociação colectiva. Sindicatos integrados na gestão e separados dos trabalhadores. Percepção de que os trabalhadores não precisam de sindicatos porque são parceiros do capital. Fragmentação da classe trabalhadora.
7. O capitalismo “democrático” – trabalhadores accionistas e sua comparticipação nos lucros:
- a. Diferentes esquemas de comparticipação “democrática” nos lucros;
 - b. O que significa na prática em termos de:
 - i. Participação efectiva na gestão e tomada de decisões;
 - ii. Controle sobre objectivos e estratégias do capital;

- iii. Condições salariais e outros “custos” relacionados com a força de trabalho – amarrados a um sistema que os pode controlar directamente;

8. Conclusões:

- a. O significado de flexibilidade:
 - i. No emprego
 - ii. No processo produtivo
 - iii. Fordismo e flexibilidade
- b. Quanta flexibilidade tem sido introduzida de facto
- c. Motivação das mudanças onde elas têm acontecido – agentes e ligações, estratégia de controle, mas também pressão para mudar;
- d. Internacionalização do capital versus localização da negociação colectiva;
- e. Sindicatos, movimento sindical e capital.