

# Reestruturação Produtiva e a Economia do Conhecimento: um Novo Olhar em Relação à Qualificação Profissional

Lisiane Fonseca da Silva<sup>1</sup>  
Valéria Di Blas<sup>2</sup>

## RESUMO

Este artigo discute alguns impactos gerados sobre a qualificação da mão de obra a partir da implantação de uma nova forma de produção. O cenário deste estudo é de um mercado que valoriza a informação e a capacidade de transformá-la em conhecimento, gerando um diferencial para as empresas. Para o trabalhador, entretanto, surge um impasse: entender esta nova forma de qualificação e compreender como o mercado a avalia.

Palavras-chave: reestruturação produtiva; qualificação profissional; informação; economia do conhecimento.

## ABSTRACT

This article presents some impacts on the labor qualification generated from the implantation of a new procedure of production. The scenery of this study is a market which appreciates the information as well as its capacity to change it into knowledge bringing some differential to the enterprises. Therefore, the worker will have to understand this new way of qualification and at the same time to know how the market can evaluate it.

Keywords: Procedure of production, labor qualification; information; Economics of knowledge.

## INTRODUÇÃO

Muitas foram as mudanças ocorridas no mundo do trabalho. Com a Revolução Industrial, ocorreu a substituição do trabalho manual pela maquinofatura, acelerando o ritmo de trabalho do homem e aumentando, assim, a produtividade. A partir daí, o trabalhador passou a sujeitar-se à máquina, perdendo, desta forma, o controle do processo produtivo. Da mesma forma, passou a ocorrer a fragmentação do processo de trabalho, isolando o trabalhador em seu próprio local de trabalho - no sentido de que não há a noção do "todo" da produção.

Até os anos 70, orientadas pelos modelos taylorista/fordista, as organizações caracterizavam-se por terem uma estrutura predominantemente formal, hierarquizada, departamentalizada, com centralização de informações e de decisões. A relação entre as firmas era de concorrência, verificando-se poucos movimentos no sentido de buscar-se a cooperação entre estas. Já os padrões de produção das organizações caracterizavam-se por aspectos como a produção em massa (principalmente de bens de baixa diferenciação), a produção em linha de montagem (onde a produção era programada em setor específico e "empurrada" para as vendas), a mecanização do fluxo de produção e a presença de estoques. Havia, assim, uma padronização do maquinário e do equipamento, da mão-de-obra e das matérias primas (GARAY, 1997).

Com a emergência do processo de reestruturação imposta pelas empresas para fazer frente à globalização e competitividade em nível internacional, as empresas se preocupam em ganhar flexibilidade, aprimorar sua capacidade tecnológica, manter o acesso ao mercado e estar em sintonia com as mudanças internacionais. Desta forma, a tese de que as condições econômicas atuais impõem transformações

<sup>1</sup>Mestre em Economia - UFRGS. Docente do Centro Universitário Feevale e da Faculdade de Ciências Contábeis e Administrativas de Taquara. E-mail: lisianefs@feevale.br.

<sup>2</sup>Mestre em Sociologia - UFRGS - Docente do Centro Universitário Feevale. E-mail: vblasi@feevale.br.

nas formas de uso e de gestão da força de trabalho, bem como na administração das empresas, está bastante difundida. Enfatizam-se estratégias de participação, de envolvimento da mão-de-obra e de constante aperfeiçoamento que contribuiriam para a elevação da qualificação. É justamente a esse conjunto de mudanças ocorridas nas empresas e, principalmente, na organização do trabalho industrial, nos últimos tempos, que denominamos, dentre outras terminologias, de reestruturação produtiva.

Desta forma, este artigo tem por objetivos apresentar, sucintamente, as modificações em curso quanto à organização e gestão do trabalho, situando o Brasil neste contexto, e desenvolvendo alguns aspectos quanto às conseqüências geradas por esse conjunto de mudanças. Mas, principalmente, enfatizar o novo panorama em relação à qualificação do trabalhador/profissional<sup>3</sup>, salientando a concepção de qualificação enquanto um conjunto de saberes, de competências profissionais, em que o conhecimento, a constante busca de informações e a postura do profissional, ao serem valorizados pelas organizações, constituam-se em diferenciais para que ambos se insiram e permaneçam no mercado. É esta nova organização do trabalho, baseada numa "economia do conhecimento"<sup>4</sup>, que se apresenta no cenário atual, orientando e, muitas vezes, modificando o comportamento e as ações dos agentes<sup>5</sup>.

Para o desenvolvimento deste trabalho, foram realizadas pesquisas bibliográficas, procurando fazer uma abordagem multidisciplinar, pois o tema envolve diversas áreas de atuação profissional.

## 1. APRESENTANDO O CENÁRIO: A difusão do novo paradigma no Brasil

O sistema capitalista de produção vem passando, sobretudo nas últimas décadas, por transformações profundas, que provocam enorme impacto tanto no próprio processo de produção, quanto no trabalho e em suas estratégias de organização. As mudanças, geradas a partir do intenso processo de internacionalização dos mercados, dos novos padrões de produtividade e de qualidade e da forte concorrência dos produtos japoneses, levaram a questionamentos como o da inadequação dos princípios tayloristas/fordistas às novas condições do mercado,

assim como a exigência de um novo padrão de acumulação capitalista, tendo por base a produção flexível e integrada.

Como na grande maioria dos países de Terceiro Mundo, o Brasil caracterizou-se por uma difusão tardia do processo de reestruturação produtiva. Segundo Leite (1994), esta difusão iniciou em meados dos anos 70 e dividiu-se em três momentos distintos, que caracterizariam um processo de modernização conservadora.

O primeiro momento (1975-1983) caracterizou-se pela implantação dos Círculos de Controle de Qualidade (CCQs)<sup>6</sup> sem uma maior preocupação com a alteração das formas de organização do trabalho ou em investimentos em novos equipamentos, pois essas modificações iniciais restringiam-se, basicamente, aos trabalhadores mais qualificados (técnicos e supervisores). Isso gerou uma reação tanto por parte dos sindicatos, que viam nas comissões de fábrica a oportunidade de interferir no processo de trabalho, quanto pelas próprias empresas, que não estavam preparadas para lidarem com este tipo de trabalhadores.

Com o fracasso dos CCQs, inicia-se um segundo momento (1984-1990), caracterizado por uma "inovação tecnológica e organizacional" (LEITE, 1994, p.567) a partir da retomada do crescimento econômico. Ocorre a implantação de novos equipamentos (máquinas-ferramenta de controle numérico, robôs e sistemas CAD/CAM<sup>7</sup>) e novas formas organizacionais ("just-in-time"<sup>8</sup>, tecnologia de grupo, CQP - Controle de Qualidade na Produção - e CEP - Controle Estatístico de Processo). De forma semelhante, nesta fase, observava-se, ainda, uma grande resistência do patronato em modificar as políticas de gestão da mão-de-obra, enfatizando uma "inadequação das políticas de gestão em relação aos princípios de envolvimento dos trabalhadores e de flexibilização do trabalho" (LEITE, 1994, p.571).

Contudo, é no terceiro momento (década de 90), com o aprofundamento da crise econômica e o "enxugamento" das empresas<sup>9</sup>, que os esforços das organizações passaram a ser direcionados para diferentes estratégias organizacionais com novas formas de gestão da mão-de-obra, que levavam os trabalhadores a se envolverem efetivamente com a questão da qualidade e da produtividade. Concomitantemente, constatou-se uma

<sup>3</sup>Neste artigo não serão feitas distinções entre os termos "trabalhador" e "profissional", considerando-se ambos como agentes atuantes no mercado de trabalho.

<sup>4</sup>Conforme Lemos (1998), a "Economia do Conhecimento" é uma vertente nova de pensamento, que não se restringe somente à Ciência Econômica, baseada no conhecimento como produção, distribuição e uso da informação.

<sup>5</sup>Para fins deste trabalho, os termos "agentes" e "atores" serão utilizados com o mesmo significado, representando todos os envolvidos no mercado de trabalho.

<sup>6</sup>São pequenos grupos de funcionários que se reúnem, de forma voluntária e periódica, para analisar e propor idéias no que tange a melhorias e modificações (participação) na atividade produtiva.

<sup>7</sup>Sistema computadorizado que facilita a realização de etapas no processo produtivo de alguns segmentos industriais.

<sup>8</sup>Produzir o que é necessário, na quantidade necessária e no momento necessário (eliminar os estoques).

<sup>9</sup>Conseqüência das restrições do mercado interno, ocasionadas pela abertura das importações, pela grande concorrência no mercado externo (entrada de novos países produtores e a formação de blocos regionais), pela saturação do mercado de bens duráveis e pela perda do poder aquisitivo da população.

intensificação do processo de terceirização das atividades ligadas às empresas (GITAHY, 1994, p.151), com uma clara tendência à concentração de atividades nos setores em que elas detêm “evidentes vantagens competitivas” (LEITE, 1994, p.574).

Todas essas mudanças, conforme salienta Salerno (1992, p.104), visam atender às novas exigências do mercado, em que as organizações devem estar preparadas para atuarem tendo por objetivos o rápido atendimento ao mercado, o aumento do giro do capital, a redução de estoques e do custo financeiro e a capacidade de lançar produtos inovadores, abrindo novos nichos de mercado.

Sob esta lógica, as empresas passam a produzir o necessário, reduzindo o número de processos de transformação, tendendo a unidades produtivas menores e mais especializadas, voltadas a resultados e a uma maior agilidade decisória, havendo a redução dos níveis hierárquicos, principalmente na chefia intermediária. Cabe destacar que se busca uma remodelagem da estrutura verticalizada da empresa para uma configuração de empresa rede, isto é, o desenvolvimento de formas reticulares a partir de um processo de externalização ou desintegração verticalizada. Além disso, a reestruturação compreende outras características relevantes, como: a criação de redes de subcontratação, seja entre empresas de grande e pequeno porte (GITAHY, 1994, p.151), seja entre os próprios trabalhadores; difusão de novas tecnologias com base na microeletrônica e crescente necessidade de uma maior qualificação e polivalência dos trabalhadores (BERNARDES, 1994; GITAHY, 1994; MATTOSO, 1994).

Em relação ao fator trabalho, as tarefas passam a ser mais variadas e multiquificadas (conjugando o “saber” tecnológico e o “saber” operário), havendo uma integração da concepção e da execução, e um treinamento mais amplo e variado. Este processo de trabalho mais flexível, com maior mobilidade de funções, têm levado a dois tipos de flexibilização funcional: 1) agregação de funções ao trabalhador, onde cada operário controla um conjunto articulado de máquinas (caso das “ilhas ou células de produção”); 2) rotação por diferentes tarefas (trabalho por equipes), onde o trabalhador se responsabiliza pela seqüência inteira de uma etapa produtiva (BERNARDES, 1994).

Para fazer frente a essas exigências, novos

critérios vêm sendo adotados pelas empresas, visando um trabalhador mais participativo e menos individualista (saber trabalhar em equipe, por exemplo), mais crítico e menos alienado, e, sobretudo, mais comprometido com o processo da produção (responsabilidade, criatividade, iniciativa). Neste sentido, enfatiza-se um maior nível de escolaridade, valorizando, neste profissional, os seus conhecimentos gerais, a sua capacidade de planejar e de se comunicar e a sua capacidade de decisão frente a problemas complexos.

Cabe ressaltar que este processo está ocorrendo em nível mundial, mas é claro que não é um processo homogêneo, há diferenciações de acordo com cada país e a sua situação econômica, política e social. Ao mesmo tempo, autores como Mattoso (1995) e Antunes (1995) salientam algumas críticas a este processo de reestruturação produtiva. Mattoso (1995, p.72), por exemplo, questiona o determinismo tecnológico de alguns autores dizendo que “[...] sobrevaloram a saturação do mercado de massas e as potencialidades das novas tecnologias, sobretudo sua capacidade de revalorizar/reprofissionalizar o trabalho [...]”, sem considerar e avaliar seus efeitos macroeconômicos e sociais como: a redução do emprego, a ampliação do desemprego, a intensificação do trabalho, o (re)surgimento de novas formas de trabalho, as mudanças na forma e no conteúdo da contratação e a redução do poder dos sindicatos.

Já Antunes (1995) salienta que o capitalismo avançado apresenta uma dupla processualidade: de um lado, temos a desproletarização do trabalho industrial fabril - caracterizada pela diminuição da classe operária industrial, pela ampliação dos assalariados no setor de serviços e pela crescente incorporação do contingente feminino no mundo operário - e, de outro, temos a intensificação da subproletarização do trabalho, em quem há um crescimento do trabalho parcial, temporário, subcontratado, terceirizado etc, vinculados, muitas vezes, à “economia informal”, desprotegidos da legislação trabalhista.

Desta forma, a Terceira Revolução Industrial (ou o processo de reestruturação produtiva) “teria gerado um novo trabalhador ao mesmo tempo em que acentuado a fragmentação e heterogeneidade do mundo do trabalho, rompendo com as diferentes

<sup>10</sup> Para maior detalhamento e um esquema analítico dos processos de internacionalização e exportação e importação de idéias políticas e a relação com elites importadoras ver Dezalay & Garth (2001) e Engelmann (2002).

<sup>11</sup> Ver sobre a problemática de “ocidentalização da ordem política” que cerca o fenômeno de universalização dos modelos políticos liberais e sua importação pelas sociedades periféricas, como Brasil e América Latina, o trabalho de Badie (1992).

<sup>12</sup> A progressiva legitimação do “Estado de Bem-Estar Social” e sua relação com a ativação política da classe operária européia, ao longo da primeira metade do século XX, é analisada por Esping-Andersen (1991).

<sup>13</sup> Para uma análise mais detalhada da relação do Estado socialista com a sociedade civil, ver Segatto (1994).

<sup>14</sup> Para maior detalhamento na análise do fenômeno no caso brasileiro, ver Leopoldi(2000) e Boschi (1979).

<sup>15</sup> Estes autores abordam as complexas relações entre o Estado e a economia na formação dos modelos de Estado regulatório. Mais especificamente, Esping-Andersen demonstra o papel da mobilização dos grupos sociais como diretamente relacionados a maior ou menor intervenção do Estado, particularmente no domínio social e econômico.

<sup>16</sup> Esta “relativização” da soberania nacional nas decisões políticas tem como fundamento, além das regras da economia internacional, o crescimento de agências reguladoras internacionais que vinculam o Estado, tal como demonstram Hirst & Thompson (1998).

formas de defesa ou segurança do trabalho geradas no pós-guerra” (MATTOSO, 1995, p.76). Nesta linha de pensamento, os autores apresentam as conseqüências deste processo, principalmente quanto às inseguranças geradas, e desenvolvem alguns questionamentos em relação a esse novo padrão industrial.

## 2. ALGUNS EFEITOS VISUALIZADOS A PARTIR DAS MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO

Dentre os impactos gerados pela reestruturação produtiva (e pelas mudanças ocorridas no mundo globalização, neoliberalismo, etc.), podemos enfatizar as inseguranças, no que tange ao trabalhador, oriundas deste novo contexto (MATTOSO, 1995):

1) Insegurança no mercado de trabalho: Ocasionalmente por diversos fatores, tais como: a insegurança quanto ao fato de integrar ou não ao mercado de trabalho, já que há uma grande sobre-oferta de trabalhadores; quanto à redução da participação do emprego industrial e a ampliação da participação do emprego no setor terciário; e, quanto à dificuldade no retorno ao mercado de trabalho, visto que as pessoas desempregadas se mantêm mais tempo nesta situação.

2) Insegurança no emprego e na contratação: decorre “[...] da redução relativa ou absoluta de empregos estáveis ou permanentes nas empresas e da maior subcontratação de trabalhadores temporários, em tempo determinado, eventuais, em tempo parcial [...]” (MATTOSO, 1995, p.86-87). A subordinação aos ditames liberais e a concorrência do mercado auto-regulável favoreceu a ampliação das formas de contratos determinados de tempo parcial, levando ao mesmo tempo ao estabelecimento de relações de trabalho sem contrato. Neste contexto, Mattoso aborda as estratégias de flexibilização das empresas, no qual esta se expressa em dois níveis: flexibilidade interna e flexibilidade externa.

A flexibilidade interna é destinada ao núcleo estável da mão-de-obra, a qual possibilita a mobilidade nos postos de trabalho, maiores responsabilidades, reciclagem, planos de carreira etc. Já a flexibilidade externa, que está voltada a facilitar os ajustes de mão-de-obra às flutuações da demanda, é destinada à mão-de-obra periférica externa. A mão-de-obra periférica seria composta por aquela parcela de trabalhadores contratados a título permanente, mas sem maiores qualificações, e por aquela parcela de empregados contratados a título temporário. Já a mão-de-obra externa se refere à parcela subcontratada, que pode ser composta por profissionais qualificados ou não qualificados.

3) Insegurança na renda: Segundo Mattoso (1995, p. 93), ao mesmo tempo em que os rendimentos do trabalho tornaram-se crescentemente variáveis, instáveis ou sem garantia, houve uma ampliação dos níveis de concentração da renda, com o crescimento da

desigualdade e da pobreza. Ocorreu, a partir da década de 80, uma descentralização da determinação dos salários, o desgaste da contratação coletiva e a introdução de sistemas flexíveis de pagamento, levando à deterioração da distribuição da renda.

4) Insegurança na representação do trabalho: O processo de reestruturação, conforme argumenta Mattoso (1995, p. 103), posiciona as organizações dos trabalhadores na defensiva, “enfraquecendo suas práticas reivindicativas de conflito e negociação e, na grande maioria dos casos, diminuindo seus níveis de sindicalização”. As causas mais consideradas para esta generalização da redução da sindicalização nos países de capitalismo avançado

apontam para as transformações estruturais da economia e do mercado de trabalho sob a modernização conservadora e os efeitos combinados da redução do ritmo de expansão do emprego no setor público, o declínio ainda maior da participação do emprego no setor industrial, a ampliação do emprego nos setores financeiros, de serviços às empresas e pessoais e a manutenção de elevadas taxas de desemprego [...] (MATTOSO, 1995, p.103).

Além das inseguranças citadas acima, há incertezas e controvérsias quanto à qualificação. Existe uma polêmica em relação a esta, oscilando, dentre outros aspectos, entre as teses da desqualificação, da requalificação e da maior qualificação. Destacam-se os autores (BERNARDES, 1994; MATTOSO, 1994, 1995; entre outros) que defendem a idéia de que as novas tecnologias exigiriam a requalificação da força de trabalho e não um aumento generalizado de qualificação, havendo ainda alta qualificação para poucos casos e mínima qualificação para a maioria. Ao mesmo tempo, aconteceria uma desqualificação, ocasionada pela multifuncionalidade/polivalência, que levaria a uma desespecialização do trabalhador. Contudo, torna-se difícil conceituar qualificação, na medida em que este termo pode expressar diferentes preocupações e bases teóricas, as quais precisam ser levadas em consideração.

Garay (1997), no texto “Reestruturação Produtiva e Desafios de Qualificação: algumas considerações críticas”, baseando-se em autores como Gitahy (1994), Castro (1993), Leite & Posthuma (1995), apresenta uma discussão sobre o termo qualificação, que é importante ser desenvolvido. Qualificação pode ser vista sob três concepções: como possibilidade de acesso e de mobilidade dentro da empresa, como competências profissionais e como uma construção social, em que a qualificação é vista como uma forma de classificação.

Segundo a autora, qualificado não seria apenas aquele que possui conhecimentos, mas também aquele a quem foi “dada” a possibilidade de acesso e mobilidade dentro das organizações. É aquele que teve acesso a informações, à carreira, a melhores salários,

etc. Neste sentido, qualificar significa também repensar as estruturas e a organização do trabalho, e a própria visão e disponibilidade das empresas em efetivarem esse processo.

Tratar a qualificação enquanto um conjunto de competências profissionais significa englobar as noções do "saber" (conhecimentos), do "saber fazer" (capacidade de transformar o conhecimento teórico em trabalho) e do "saber ser" (dimensão comportamental - conjunto de habilidades, qualidades, comportamentos). Deste modo, qualificar um profissional (GARAY, 1997, <http://read.adm.ufrgs.br/read05/artigo/garay.htm>):

representa não apenas prepará-lo para lidar com as novas tecnologias, como a microeletrônica, a informática, novos produtos e processos, ou desenvolver sua capacidade de decisão, comunicação, criatividade, liderança, etc., mas principalmente educá-los (entendendo educação num sentido mais amplo) ensinando-os a aprender, desenvolvendo competência política, valores comunitários, sentimentos de solidariedade.

Já a qualificação como uma construção social envolve o aspecto político e cultural do fenômeno, onde qualificação combina formas variadas de preconceitos sociais que acabam por valorizar determinadas habilidades mais do que outras e, assim, possibilitando às empresas que reservem os trabalhos mais qualificados a determinados grupos socialmente mais valorizados, permitindo a manutenção desses diferenciais. A qualificação vista sob esta concepção passa a ser uma forma de classificação no âmbito profissional, constituindo-se como uma identidade pessoal ou grupal, resultando em uma fonte de poder e status, na medida em que trabalhadores mais qualificados teriam uma diferenciação dos demais (CASTRO apud GARAY, 1997).

Desta forma, tanto ao profissional como às organizações, se faz necessário compreender e valorizar a qualificação como esse complexo de atributos, pois, em um mercado em que a constante necessidade de informações e de conhecimentos está presente, estes aspectos se constituem em uma forma de promover a inserção do profissional e sua permanência no mercado de trabalho.

### 3. ECONOMIA DO CONHECIMENTO: novidade ou efetividade para o trabalhador?

No período recente pode-se perceber uma série de modificações no mercado consumidor e nas formas de produção. Tem-se a dimensão do que está acontecendo, quando se observa que um indivíduo pode ter acesso aos fatos e aos mais variados produtos e serviços sem sair de sua casa, pois a Internet proporciona a disseminação das informações on line.

Em um mercado ágil e veloz, que oferece grande volume de informações, torna-se vital avaliá-las em seu conteúdo para que possamos fazer uso daquelas que apresentam qualidade, veracidade e aspectos temporais adequados.

A evolução tecnológica, entre outros aspectos, proporcionou maior disseminação de informações e a necessidade de aprimoramento destas em conhecimentos a serem utilizados no sistema econômico. Desta forma, é necessário distinguir informação e conhecimento, pois são conceitos relacionados, porém distintos. Para falarmos sobre conhecimento, é importante apresentar a concepção do que são dados e do que é informação. De acordo com Salmazo (2004, p. 16):

Dados são afirmações sobre a realidade ou sobre outros dados. [...] Dados se tornam informações quando são organizados de acordo com preferências e colocados em um contexto, que define seu sentido e relevância. Informações são dados contextualizados e com um sentido determinado, mas ainda não é conhecimento.

Informação se transforma em conhecimento quando há uma interação humana capaz de absorvê-la e relacioná-la com outros conhecimentos, fazendo com que seja internalizada, transformando-a em parte de um sistema de crenças próprio. Conhecimento é a máxima utilização de informação e dados acoplados ao potencial das pessoas, suas competências, idéias, intuições, compromissos e motivações.

Sendo assim, se observa uma importância ainda maior na capacitação e atualização entre os diversos profissionais do mercado. Tanto para aqueles que atuam em comunicação, pois a informação dada poderá vir a ser a base da tomada de decisão de um empresário e/ou consumidor, quanto àqueles que desempenham atividades no segmento produtivo, que tendo acesso a informações estratégicas poderão transformá-las em novos conhecimentos que, inter-relacionados, colaborarão com a eficiência de sua atuação no mercado.

É preciso aprender a desenvolver uma nova forma de atuação nos segmentos produtivos, fazendo uso de um insumo intangível, pois informação e conhecimento são abstratos, mas que, nos dias atuais, são diferenciais para que empresas e profissionais conquistem e preservem maior espaço e se destaquem dos demais. É uma realidade recente trabalhar com este novo tipo de "matéria-prima" que, conforme Lastres (1999), apresenta caráter não esgotável, transferível e que possibilita aumento de produtividade e crescimento econômico para aquele(s) que souber(em) como utilizá-la. Percebe-se assim, a relevância do gerenciamento do conhecimento, fazendo com que as empresas assumam o papel de organizações que "aprendem". Segundo Lemos (1999),

[...] o Gerente do Conhecimento pode ser visto como um técnico capaz de compreender como as tecnologias podem funcionar em termos de coleta, armazenamento, exploração e compartilhamento da informação e do conhecimento. Deve ser capaz também de tornar o ambiente corporativo propício a eventos e processos que facilitem a criação e a troca da informação e do conhecimento.

Isto demonstra o novo perfil profissional desejado pelo mercado, corroborando a idéia de uma nova qualificação para o trabalhador, pois nos dias atuais tanto a gerência empresarial quanto o chão de fábrica devem estar preparados para esta nova realidade. Estes aspectos não ficam restritos à Ciência Econômica, pois mesmo que pensemos em uma melhor utilização de recursos econômicos, internacionalização de mercados, modernização de processos produtivos, etc., é preciso ter em mente que esta “Nova Economia”, baseada no conhecimento, se expande para outras áreas, tais como Administração, Ciências da Computação, Ciências Sociais e Humanas, etc., inter-relacionando conhecimentos e práticas e, com isso, propiciando a interdisciplinaridade.

Este fato nos remete à necessidade de aprimorar os vínculos entre empresas, pessoas, universidades, governos e entidades, pois é uma nova forma de relacionamento, que se dá através das tecnologias de informação, mas baseadas na solidez do conhecimento gerado intra e entre estes agentes da sociedade e da economia. Ao mesmo tempo em que este novo cenário sinaliza a possibilidade de consolidação do poder, por parte de quem desenvolve e apreende esta nova forma de atuar no mercado de trabalho, se intensificariam as inseguranças por parte dos profissionais. Isto ocorre porque são geradas novas exigências a estes em um mercado muito mais flexível e permissivo, onde é vital a busca contínua da qualificação (em todos os sentidos: saber; saber fazer e saber ser), não existindo garantias de inserção/permanência no mercado, de vínculo empregatício (terceirização, trabalho temporário, subcontratação, etc.), renda, pois é possível que o mercado, não absorvendo esta mão-de-obra excedente, não remunere de acordo com as qualificações apresentadas.

Logo, para os trabalhadores, principalmente no Brasil e países não desenvolvidos, parece estar surgindo uma situação dicotômica, pois ao mesmo tempo em que o mercado exige uma nova qualificação para sua atuação nesta conjuntura, existem incertezas quanto à absorção e valorização deste por parte das empresas contratantes. Conforme Garay (1997, <http://read.adm.ufrgs.br/read05/artigo/garay.htm>):

Vale também mencionar que estudo realizado com 278 das maiores empresas de São Paulo revelou que a maior parte das reestruturações ainda não envolveu grandes investimentos,

principalmente em treinamento e qualificação da mão-de-obra. Assim, altos níveis de rotatividade, fruto principalmente da insatisfação constante e da facilidade de contratação/demissão dos funcionários (flexibilidade de mercado), continuam a caracterizar essas empresas, ocasionando baixos índices de qualidade e produtividade.

As questões relacionadas ao gerenciamento da informação e do conhecimento por parte dos trabalhadores que atuam nas empresas mostram-se essenciais para a obtenção de bons resultados no mercado. Mas, se por um lado, se percebe a necessidade de um novo perfil por parte do profissional, por outro, tem-se a impressão de que boa parcela destes ainda não sabe como agir neste momento que é, ao mesmo tempo, de transição e de efetividade de novas formas de produzir para um mercado mais dinâmico do que o habitual.

### CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir do que foi exposto, se observa a ocorrência de uma nova revolução no meio produtivo. Entretanto, ao contrário das anteriores, ela é silenciosa e gradativa. No caso brasileiro, percebe-se com clareza a convivência de vários sistemas produtivos simultaneamente, pois existem segmentos que utilizam o modo tradicional de produção e outros que estão inseridos, ou ainda implantando esta forma de organização onde a descentralização, a terceirização e a necessidade de uma perfeita inter-relação entre os agentes envolvidos é uma necessidade constante.

Mas é importante lembrar que o mercado faz exigências junto às partes que o compõem e se inter-relacionam: governos, cidadãos, instituições de ensino e formação profissional, empresas e o setor externo passam a desempenhar novo papel nos dias atuais, onde a velocidade dos acontecimentos, das negociações e transformações é cada vez maior. Estes agentes estão se conscientizando em relação a essas mudanças e da imposição das novas competências a eles impostas. Percebe-se uma realidade onde os sistemas econômico, produtivo e social são afetados de forma direta. Consumidores, empresas, mercados e trabalhadores têm nova atuação neste cenário, onde a dinâmica de funcionamento é diferente do anterior.

Quanto aos aspectos sociais é relevante destacar o quanto se alterou. A sociedade tem maior e mais fácil acesso às informações e ao mercado, entre outras coisas. Isto pode fazer com que modifique suas atitudes e expectativas, concomitantemente, se torne mais individualista (quantas coisas podem ser feitas em casa, ou no escritório, utilizando o computador, sem conversar/ver/conhecer pessoas e diferentes realidades), fazendo mais exigências, pois passa a conhecer direitos, a ter uma gama maior de opções distintas de produtos e serviços a sua disposição, o que permite comparações e imposição de obrigações em

relação a quem as produz.

Desta forma, é fácil perceber o quanto o mercado está exigindo dinamicidade por parte de seus atores que, ao buscarem informações e conhecimento, terão maiores subsídios para atuarem de forma adequada e procurando atender expectativas geradas.

#### REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. As Metamorfoses no Mundo do Trabalho. In.: Adeus ao Trabalho? Campinas: Editora Unicamp, 1995. 200p.

BERNARDES, R. Trabalho: a centralidade de uma categoria analítica. In: São Paulo em Perspectiva, São Paulo, vol. 8, n. 1, p.33-41, jan/mar 1994.

GARAY, Ângela B. S. Reestruturação Produtiva e Desafios de Qualificação: algumas considerações críticas. Revista Eletrônica de Administração/PPGA/UFRGS. Porto Alegre, n.5, 1997. Disponível em:  
<http://read.adm.ufrgs.br/read05/artigo/garay.htm>. Acesso em: 10 out. 2005.

GITAHY, L. Inovação Tecnológica, Subcontratação e Mercado de Trabalho. In: São Paulo em Perspectiva, São Paulo, vol. 8, n. 1, p.144-153, jan/mar 1994.

LASTRES, Helena M. M. Informação e conhecimento na nova ordem mundial. In: Revista Ciência da Informação, Brasília, v. 28, n. 1, p. 72-78, 1999.

LEITE, M. P. Reestruturação Produtiva, Novas Tecnologias e Novas Formas de Gestão da Mão-de-obra. In: OLIVEIRA, C. A. et al (orgs.). O mundo do trabalho: crise e mudança no final do século. São Paulo: Ed. Página Aberta Ltda., 1994.

LEMOS, Paulo. A economia da informação e do conhecimento e as Tecnologias de Informação (TI). Economia e Gestão das TI. Revista de Informação e Tecnologia, Campinas, n.2, nov. 1998. Disponível em:  
<http://www.revista.unicamp.br/navegacao/index8.html>. Acesso em: 03 out. 2005.

\_\_\_\_\_. Decisão empresarial e Internet. Economia e Gestão das Tecnologias de Informação (TI). Revista de Informação e Tecnologia, Campinas, n.3, abr. 1999. Disponível em:  
<http://www.revista.unicamp.br/navegacao/index8.html>. Acesso em: 03 out. 2005.

MATTOSO, J. E. L. Trabalho sob Fogo Cruzado. In: São Paulo em Perspectiva, São Paulo, vol. 8, n. 1, jan/mar 1994.

\_\_\_\_\_. Terceira Revolução Industrial e mundo do capitalismo. In: A desordem do Trabalho. São Paulo: Scritta, 1995.

SALERNO, M. S. Reestruturação Industrial e Novos Padrões de Produção. In.: São Paulo em Perspectiva, São Paulo, vol.6, n. 3, p.100-108, jul/set. 1992.

SALMAZO, Paulo Rogério. Um Estudo em gestão do conhecimento para uma empresa de tecnologia da informação. Porto Alegre: 2004, 139 p. Dissertação (Mestrado em Ciência da Computação) - Instituto de Informática, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2004.