

2. Intervenção social dos empresários: configurando modelos

“O vestígio é o aparecimento de uma proximidade por mais distante que esteja daquilo que o deixou”.

Walter Benjamin

A escolha da atuação dos empresários via intervenção “no social” deve-se ao fato de identificarmos nessa fração de classe, ao longo da expansão capitalista no Brasil, mecanismos emblemáticos de mobilização e organização por ela desencadeados como parte de sua prática em busca de “legitimação e dominação do capital”.

A opção por esta forma de estudar a intervenção social dos empresários se dá pelo fato de acreditarmos ela se inscrever, dentro do processo mais amplo e complexo que fundamenta e orienta sua presença no conjunto das relações sociais, nas sociedades capitalistas. Esta atuação é considerada como política e também econômica, uma vez que dimana uma interação entre as condições de acumulação do capital e a presença política da classe trabalhadora na dinâmica societária. Cumpre ressaltar que o empresariado é um segmento amplo e diversificado da burguesia comercial, industrial, financista, do setor agrário, mas todos pertencentes à classe capitalista³⁶. Tomado como estudo será, mormente, a atuação social do empresariado urbano e da indústria.

36) Em Marx (1998, p. 863), n’ O Capital: crítica da economia política, volume 2, *O processo de produção do capital*, temos a *Gênese do Capitalista Industrial*. “Industrial aqui se opõe a agrícola. Mas o arrendatário agrícola se inclui na categoria industrial, do mesmo modo que o fabricante.” “As funções que exerce o capitalista não são outra coisa que as funções do capital mesmo, exercidas com consciência e vontade. O capitalista só funciona enquanto capital personificado, é o capital enquanto pessoa: do mesmo modo que o trabalhador funciona unicamente enquanto trabalho personificado, que a ele pertence enquanto suplício, porém que pertence ao capitalista como substância criadora e acrescentadora de riqueza” K. Marx, O Capital, livro I, capítulo VI (Inédito). Buenos Aires, Siglo XXI, 1973. O comando do capital sobre o trabalho ora exige “um empreendedor inovador”, ora estabelece “as enormes corporações monopolistas como seus administradores especializados”, como também cambia o empresário capitalista pelo “tecnoburocrata”, mas em todos esses casos são as manifestações das personificações do capital (Paniago, 2007, p.169).

Ao longo do processo de implantação, consolidação e expansão do capitalismo industrial no país, o empresariado, diante dos conflitos decorrentes da relação capital-trabalho, desenvolveu procedimentos que se constituíram em formas mais amplas e articuladas de *desestabilizar*, *cobrir* e *esvaziar* aqueles conflitos com medidas e intervenções de caráter social. O eixo orientador deste estudo está no processo de elaboração das respostas à questão social e no papel da atuação social dos empresários, com vistas a manter o fluxo permanente e contínuo da acumulação, fim último do capital.

[. . .] na contemporaneidade [a questão social] se re-produz, sob novas mediações históricas e, ao mesmo tempo assume inéditas expressões espraiadas em todas as dimensões da vida em sociedade. Alteram-se as bases históricas em que ocorre a produção e reprodução das desigualdades na periferia dos centros mundiais, em um contexto de internacionalização da produção, dos mercados, da política e da cultura, sob o comando do capital financeiro, as quais são acompanhadas por lutas veladas e abertas nitidamente desiguais (Iamamoto, 2007, p. 161).

Para a re-construção das formas emblemáticas de atuação social dos empresários, um recuo sócio-histórico foi realizado a fim de captar as determinações e as especificidades que emolduraram e configuraram o fenômeno, na diversidade das respostas formuladas, como forma de exemplaridade dessa atuação. Esta teve distintas formas de manifestação, estruturando diferentes modelos os quais essa proposição é uma aproximação a uma realidade em que coexistem e resistem diferentes modelos, como, também, já sob a vigência de um novo padrão, perduram algumas práticas características dos modelos anteriores.

Cumprе ressaltar que a opção em destacar estes padrões emblemáticos de intervenção dos empresários “no social” sustenta-se na compreensão de que a sua base é a atuação “aparentemente” externa à fábrica e ao processo produtivo mais intimamente articulado a eles. As três formas de atuação têm sua dinâmica intrinsecamente articulada ao movimento expansionista e acumulativo do capital, tomando a cada fase círculos cada vez mais amplos, isto é, avançando sobre o conjunto da sociedade.

Na primeira forma temos uma atuação ligada ao recrutamento e disciplinamento da mão de obra no interior da fábrica e em seu entorno, o objeto de atenção foi o operário e suas famílias, com atenção especial às vilas-operárias. Na dinâmica da expansão do capital, e sem excluir a forma anterior, a atuação

toma os contornos mais amplos e se complexifica: Estado e empresariado buscam incorporar o “social”. As instituições sociais criadas pela iniciativa privada e pelo poder público coexistem com as vilas-operárias, bem como com o Estado-empresário, e a atuação volta-se não somente para o trabalhador e sua família, mas também para a potencial força de trabalho e uma parcela dos “incapazes para o trabalho”, que passa a ter a possibilidade de alguma intervenção social. Na atual fase, a atuação se espalha para um entorno mais amplo e para segmentos não diretamente ligados ao processo produtivo, mas que de alguma forma são atingidos por ele.

Neste capítulo procuramos recuperar esse movimento acreditando que *desestabilizar*, *esvaziar* e *cobrir* o conflito, a resistência e a rebeldia dos trabalhadores e sociedade através do controle, da incorporação e do gerenciamento do “social” foi uma forma possível do capital em seu movimento de controle sociometabólico.

2.1. Fábrica com Vila-Operária: “controlando o social”

2.1.1. O Contexto de emergência das Vilas-Operárias

O cenário dos iniciais investimentos sociais do empresário industrial é marcado por um clima de disrupção, que tem seu contorno delineado a partir das transformações socioeconômicas decorrentes da diluição das relações sociais fundadas na sociedade escravista e latifundiária, com predominância desta última, apesar de alterada a forma de contratação da força de trabalho.

O padrão econômico interno do Brasil durante o período colonial e o período imperial foi o cultivo da cana-de-acúcar, da borracha, e do algodão e, na segunda metade do século XIX, o café já assumia seu papel central na política de exportação nacional, todas essas culturas baseadas no latifúndio. Essa natureza extensiva das amplas plantações formou clãs privatistas, oligárquicos, e definiu o

país na divisão internacional do trabalho: país fornecedor de matérias-primas e importador de todo o tipo de manufaturados, configurando um perfil sócio-político com domínio absoluto das classes rurais, pequenos núcleos urbanos, com uma burguesia incipiente e inexpressiva, além de classes médias praticamente inexistentes.

O regime escravocrata, extinto em 1888, marcou todo o sistema econômico brasileiro, não só durante a sua vigência como depois de sua extinção. As notas características desse modelo foram uma cultura extensiva e latifundiária, de fazendas fechadas e isoladas entre si, com precárias vias de comunicação e transporte entre as localidades, mas com relativa auto-suficiência econômica, do tipo de economia doméstica, bastando a si mesmas, com trabalho artesanal e mecânico somente necessário à sua própria produção e conservação. Com pequeno mercado consumidor interno, voltava-se para a exportação dos seus produtos e com o mínimo excedente para o abastecimento nacional. Quanto ao aspecto político, essa classe rural - dominante, dirigente e hegemônica - fazia as câmaras políticas, os presidentes das províncias, o ministério imperial, os juízes das comarcas e dos tribunais superiores, e, por via de consequência, os chefes de polícia e os demais cargos da máquina administrativa. O espírito público estava ausente, uma minoria enriquecia com os produtos da exportação, pela força do tríplice monopólio da escravidão, *a terra, do capital e do trabalho*, enquanto a maioria da população sobrevivia com baixíssimas rendas.

Há de se destacar que as “novas forças” que se reuniram na Primeira República, notadamente nas duas primeiras décadas, se compõem por interesses e segmentos diversos e complexos, expressando em suas sucessivas crises a permeabilidade do regime e a participação política (GOMES, 2005). O regime oligárquico da Primeira República assentou-se na unidade produtiva do latifúndio sob o compromisso entre os coronéis, chefes políticos da área rural, detentores do poder econômico e poder político, mas observam-se neste período nas áreas urbanas - especialmente no Rio de Janeiro -, os iniciais processos de crescimento da industrialização³⁷.

37) Findado o Império existiam “636 estabelecimentos fabris, com 401.630:600\$000 de capital (valor de 1920), com 65.000 cavalos-valor e o emprego de 54.169 operários, com a produção global de 507.092:587\$000. Assim se distribuíam os capitais: 60% na indústria têxtil, 15% na da

Segundo Martins (1967, p.10), a perspectiva analítica de que a burguesia industrial e os trabalhadores antes de 1929 não adquiriram concreção, e que se moviam a partir de autorepresentações inadequadas à sua situação, sendo “fantasmas” da história³⁸, é um equívoco. Este se sustenta “em compreender como início de uma era o que Celso Furtado³⁹ identifica como sendo o seu final – o final de período de constituição de um sistema econômico relativamente autônomo”.

Em Moraes e Filho (1980) encontramos estudo do processo de industrialização que se acelerou com a proclamação da República e as reivindicações da nova classe - o proletariado urbano -, em suas relações com o empresariado nacional em formação, nas décadas de 1910 a 1930. Com Gomes (1979; 2005), ganha visibilidade o processo de industrialização na Primeira República, no estudo do processo de reivindicação e proposta de proteção e na voz ou na “palavra” dos trabalhadores que ecoava na recém-proclamada República. Neto (2006), Suzigan (1986), Warren Dean (1977), Boris Fausto (1977), Neves (2006), Prado Jr. (1992) são também autores importantes na

alimentação, 10% na de produtos químicos e análogos, 4% na de madeiras, 3,5% na de vestuários e objetos de tocador, e 3% na de metalurgia” (Moraes E Filho, 1980, p.27).

38) Entre os estudiosos do surgimento da indústria no Brasil (Furtado, Prado Júnior, Simonsen, Pereira,) existe um debate quanto ao período inicial do processo de industrialização e as condições para seu desenvolvimento. Para uns, a economia industrial brasileira nasceu num complexo de relações mercantis em dissolução, e no período anterior a 1930, a explicação no plano econômico deve ser buscada no tipo de relações entre importadores e consumidores (Cerqueira,1982). Para outros, nas palavras de Martins (1979, p. 10), parafraseando Furtado, o surgimento da indústria no país “radica no funcionamento do mecanismo de socialização das perdas, após a crise de 1929, e que, a manutenção do nível do emprego na economia brasileira, propiciou o impulso decisivo a então incipiente economia industrial.” Além dos limites desta explicação, Martins ressalta que é necessário também levar em conta que ela pertence a uma reinterpretação da história brasileira da perspectiva da política econômica e de seus resultados objetivos. O Estado tem papel central do ponto de vista teórico e empírico, sendo que Furtado, para construir esta Bse de explicação fundamentou-se especialmente em documentos sobre as finanças brasileiras encomendadas pelo Ministério das Relações Exteriores e negligenciam a política econômica de Campos Sales, indiretamente protecionista.

39) Nas obras de Furtado destacadas por Martins em **Formação Econômica do Brasil**, *Capítulo XXXII*, e em **Desenvolvimento e Subdesenvolvimento**, *Capítulo 6*, encontra-se a fundamentação da perspectiva do início da industrialização somente após a crise de 1929. Martins, a partir de uma leitura fina do trabalho de Furtado, destaca que a fonte de consulta do autor no período entre 1922 e 1910 foi a obra de J. Pandiá Calógeras. “Daí categorias como ‘empresariado industrial’ e ‘operariado’ não surgirem, ou surgirem debilmente, no panorama, propiciando a suposição da sua inexistência política-econômica ou, pelo menos da sua insignificância para a explicação dos acontecimentos sociais destituídas de consciência adequada da sua situação” (Martins, 1979, p. 11 e NR. 2).

tessitura do cenário em que se entretetece o processo de atuação social dos empresários que aqui desenvolvemos.

A República trazia uma nova mentalidade, um espírito de progresso imbuído de um teorismo liberal e certo ufanismo quanto a um mundo novo que nascia em solo brasileiro. Quanto a esse progresso, uns creditavam forças na industrialização, fortalecendo a indústria nacional através de políticas protecionistas para que o país cumprisse seu papel ativamente industrial; Outros, a favor do livre-cambismo, opunham-se ao florescimento de uma industrialização protegida, acreditando que a “verdadeira indústria no Brasil fosse a agricultura”. Nesta direção encontravam-se os defensores das indústrias naturais e contrários às indústrias que dependiam de matéria-prima estrangeira e, portanto, “artificiais e parasitárias” do Estado.

O desenvolvimento industrial brasileiro seguirá durante a Primeira República num *desideratum*, entre os liberais ortodoxos que viam “no industrialismo a fonte dos piores males sociais, com a formação de grandes empresas e grandes fortunas” (Moraes Filho, 1980, p. 34), e os protecionistas da indústria nacional.

Para a criação de um mercado de trabalho livre no país tornou-se imperativo criar, concomitantemente, um *modelo de trabalhador*, com uma nova cultura do trabalho, valores e modos de vida condizentes com as demandas do trabalho capitalista. Além disso, eram necessárias medidas capazes de estabelecer fronteiras aos incapazes ou inaptos para o trabalho.

A emergente industrialização, o novo reordenamento capitalista, a partir da generalização da força de trabalho livre, do esgotamento do capitalismo comercial e da ascensão de “novas forças políticas” com o regime republicano, reconfigurou o cenário político-econômico e social brasileiro, refletindo na intervenção dos empresários no âmbito social. O mais importante é que, ora de maneira isolada e pioneira, a resposta às necessidades de regulação do trabalho, ora articulando-se com seus pares ou junto ao poder público, os empresários devem arcar com o amplo campo das condições de reprodução da força de trabalho. Acompanha esse movimento a questão social, mesmo porque sua relação com o capitalismo é “anatômica” e expressão do conflito entre capital e o trabalho. Importante

apresentar, nas seções seguintes, exemplos modelares de intervenção dos empresários na esfera social durante a República Velha.

2.1.2.

O “Social” emana perigo: a força de trabalho sob controle

A partir da segunda metade do século XIX, já passada a fase de ajustamentos, criada pela emancipação política e econômica do Brasil, tem-se o início da indústria manufatureira no país. Ainda que com alguns incentivos do Estado, por intermédio de sua participação com o capital privado, a industrialização, até os primeiros decênios do século XX, é considerada pelos estudiosos da área como modesta. Embora a agricultura continuasse como a atividade que trazia maiores divisas para a economia brasileira, um surto nos empreendimentos industriais, comerciais e agrícolas foi sentido no decênio 1870 – 1880: estradas de ferro, aparelhamentos portuários, obras urbanas, e um relativo progresso em torno das manufaturas têxteis. Essa modernização, além de representar a presença do capitalismo europeu (notadamente o inglês), expressava o esforço de uma parte da burguesia em aproximar o Brasil aos moldes dos centros financeiros da Europa e dos Estados Unidos. Entretanto, o sistema fundamental da organização econômica nacional ainda mantinha fortes traços coloniais, assentado no trabalho escravo e voltado inteiramente para um gênero agrícola destinado à exportação.

As primeiras tentativas de industrialização no país tiveram lugar no nordeste, no Rio de Janeiro e São Paulo, mas, segundo Neto (2006, p.216), em 1907 chama a atenção à concentração da indústria no Distrito Federal. Neste período, São Paulo e a capital da República, juntas, concentravam 46% dos capitais industriais e 39% do operariado brasileiro. O que caracterizaria o cenário industrial brasileiro no período são:

grandes fábricas de tecidos de algodão no Nordeste (particularmente na Bahia, em Pernambuco e no Maranhão), em São Paulo e na própria área do Rio de Janeiro. Foram também realizados substanciais investimentos em outras indústrias tais como sacaria de juta, tecidos de lã, moinhos de trigo, cervejarias,

fábricas de fósforo e indústria de metal-mecânica. Também data desse período a construção do alto-forno de Miguel Burnier (Minas Gerais) operado pela Usina Esperança, única companhia a produzir ferro-gusa em escala industrial antes da década de 1920 (Suzigan, 1986, p. 48).

Outro aspecto que deve ser ressaltado é que, segundo Suzigan (1986, p 351), “a partir da Primeira Guerra o governo passou a estimular deliberadamente o desenvolvimento de indústrias individuais, embora não o desenvolvimento industrial em geral.”

Dentro deste universo do desenvolvimento industrial no Brasil, indicaríamos duas manifestações emblemáticas de legitimação do capital pelas vias da atuação social dos empresários. Para tanto, na literatura consultada (Leite Lopes, 1988; Teixeira, 1991; Martins, 1967), a experiência das vilas-operárias respondia à tentativa de solucionar questões como: estabilidade, controle (fora da fábrica, na intimidade do lar, durante o lazer, na educação dos filhos e na vida espiritual do trabalhador), formação da força de trabalho. As práticas comuns foram: o disciplinamento moral e físico do trabalhador (através de apitos, normas, regulamentos), uma vez que são inúmeros os riscos do meio social; o desenvolvimento de uma política assistencialista dirigida aos empregados extensiva a sua família (não raras vezes também trabalhadora nas unidades fabris); laços de afetividade e pertencimento à grande família patrão-operário eram reforçados; e a figura do patrão no interior da produção e num *continuum* extra-atividade fabril e em seu entorno, ao assumir a postura de pai generoso e provedor, mas também enérgico.

Em Leite Lopes (1988), encontramos um estudo emblemático ou, nas palavras do autor, “situação limite para estudo” da “fábrica-vila⁴⁰” que surge no final do século XIX, no interior pernambucano. A Companhia de Tecelagem Paulista se configurou como típica grande indústria dentro das variações possíveis

40) Várias têm sido as terminologias adotadas para nomear essa típica organização industrial que não poupou esforços para juntamente com a atividade produtiva fabril garantir algumas condições habitacionais, educacionais, de saúde, de lazer aos seus operários e familiares. À respeito, conferir em De Vila Operária a Cidade-Companhia, artigo de Tema de Barros Correia que estuda essas diferentes denominações - Vila Operária, fazenda, usina, bairro proletário, núcleo urbano, núcleo industrial, núcleo residencial, núcleo fabril, cidade operária, cidade-companhia, cidade-empresa e cidade nova - investigando quando são introduzidas e o contexto em que são utilizadas.

do padrão de intervenção social dos empresários, em uma época em que a industrialização no Brasil ainda era tímida e com limites conforme mencionados anteriormente. Em São Paulo, então Região Sul, e no meio urbano, esteve presente no cenário fabril a experiência de fábrica com vila-operária. Sendo exemplo emblemático desenvolvida a Vila-Operária Maria Zélia, implantada pelo industrial Jorge Street, nos anos iniciais da industrialização brasileira.

A contradição social entre capital e trabalho, presente na Primeira República, ainda que encontrasse entre os pioneiros industriais quem a reconhecesse como legítima, era de um modo geral considerada como desviante e perigosa. Negada ou reconhecida pelas esferas pública e privada, a questão social é elemento central no processo de construção da atuação social dos empresários. Durante toda a Primeira República foi enfrentada, ora pela caridade da Igreja, ora pela repressão policial do Estado. Negligenciada como expressão legítima das lutas sociopolíticas da emergente classe operária, até 1930 não constava dos discursos dominantes, “não porque não existisse, mas porque não tinha condições de se impor como questão inscrita no pensamento dominante” (Cerqueira, 1982, p. 59). Estava, então, posta como uma questão do “pensamento marginal, dominado”, popularizada por ser ilegal e subversiva à ordem das oligarquias agrárias, sentenciando-se: “questão social é caso de polícia”.

Na Primeira República, o mesmo quadro de desenvolvimento das forças produtivas, que marcou os últimos anos do Império, conforme já ressaltado anteriormente, continuava a receber incentivos, tanto de fatores externos quanto internos. A economia permanecia centrada na produção extensiva em larga escala de matéria-prima e produtos tropicais voltados à exportação. A industrialização nascia “num complexo de relações mercantis em dissolução”, com forte presença da herança cultural de um passado condicionado pelo trabalho escravo, que deixou marcas na institucionalização da sociedade industrial. “É nas frestas de uma relação bem construída, entre importadores e empresários, que aparece a questão social como expressão concreta das contradições entre o capital e o trabalho, no interior do processo de industrialização capitalista”(Cerqueira, 1988, p.59). A sobrevivência da indústria estava na dependência de conjugar o comércio importador e a produção interna, na qual o capital podia preservar uma taxa mínima, satisfatória, de reprodução. A isso se aliava a baixa remuneração da força

de trabalho, tanto no que diz respeito aos salários diretos quanto aos indiretos – os custos de higiene e segurança industrial⁴¹.

O enfrentamento da questão social, nesse momento, era feito por ação das entidades de classes do patronato. As greves dos operários, as reivindicações eram tratadas na mesma categoria de roubos e furtos contra a propriedade privada, e interpretadas como ameaça à ordem social. As entidades patronais mantiveram, nessa fase, íntima ligação com o aparelho repressivo. Diante das críticas do operariado, uma das armas do empresariado era a unidade e a coesão, com respostas sempre em bloco. Quanto ao posicionamento dessa burguesia urbana ante o Estado (e na defesa de seus interesses específicos), a marca foi a atuação de grupos de pressão dentro do domínio econômico e político das oligarquias agrárias. Segundo Teixeira (1991), afirmar que a burguesia industrial era ausente, fraca, submissa ao quadro político é desconhecer sua prática política.

A questão social no interior nordestino, área rural, apresenta especificidades que diferem do meio urbano. Manifesta-se com singularidades em um espaço geográfico fortemente marcado pela economia agrária, e um mercado de trabalho em criação, com todas as correlatas características coronelistas. Desde a fundação da Cia. de Tecelagem Paulista, essas características se situam no enfrentamento de tal contradição. A organização da fábrica, com todo um conjunto de infra-estrutura, exigiu condições essenciais de vida e trabalho dos operários, em uma sociedade marcada por recente generalização do trabalho livre, e ausência de especialização e qualificação profissionais. A partir da segunda

41) Exemplo clássico dessa expansão empresarial foi a S/A Indústrias Reunidas Fábricas Matarazzo, fundada no século XIX pelo Conde Francesco Matarazzo, pioneiro da industrialização do Brasil. Trabalhava com tropa de carga, percorrendo toda a região e transacionando com os fazendeiros - “tudo comprava e tudo vendia” (Martins, 1967, p. 24). Crescia seguindo a estratégia “uma coisa puxa a outra”: constrói um moinho na capital paulista, e para embalar o trigo monta-se uma tecelagem, para aproveitar o algodão usado na produção do tecido cria-se uma refinaria de óleo, e assim por diante. Inicia com uma casa comercial, em Sorocaba. Essa seqüência de iniciativas “mostra que as possibilidades iniciais abertas à indústria não provinham da substituição das importações, mas de um mercado potencialmente capaz de adquirir um produto nacional e que não tinha condições de fazê-lo em relação ao produto americano. Além do que, a decisão de importar ou não produto similar estrangeiro não estava nas mãos dos industriais brasileiros e sim dos comerciantes. Nessa época, a possibilidade de fundação de indústrias relacionou-se de perto com as possibilidades de acesso direto aos mecanismos de distribuição das mercadorias, que liberassem os industriais dos interesses dos importadores. Os vínculos entre a importação de bens de consumo e a sua produção interna para fins mercantis ultrapassavam, além de tudo, o mero limite da probabilidade de substituição” (Martins, 1967, p. 27-28).

metade dos anos 20, é claro não somente o reconhecimento da existência da questão social como o seu enfrentamento, por parte da administração da fábrica e, inclusive, o posicionamento adotado ante a ação reformadora do Estado.

[. . .] um artigo do *Jornal Pequeno* procura ressaltar os méritos da prática já existente nas fábricas com vila operária para mostrar como a ‘questão social’ já está sendo resolvida e para insinuar a inutilidade de qualquer ação reformadora do Estado, bastando-se deixar as próprias fábricas imitarem-se umas às outras e desenvolverem suas obras sociais, intrinsecamente ligadas aos seus lucros (Leite Lopes, 1988, p. 142).

Nessa época, o recurso de “fazer” a industrialização, via a criação de fábricas com vilas operárias, foi prática comum no cenário internacional. Acompanha o próprio processo histórico do desenvolvimento industrial, envolto por projetos e experiências que a naturalizam como uma utopia burguesa consagrada. Era um consenso no dissenso. O devotamento do operariado para com os patrões era esperado, tendo como base de legitimidade a face social da fábrica com vila operária. O controle extrafabril funcionava não somente como garantia da reprodução da força de trabalho, mas também como estratégia de dominação/subordinação de operários para além da esfera da produção (Leite Lopes, 1988, p. 17-29).

O trabalhador modelar do sistema fabril com vila operária tem na moradia um dos elementos de uma seqüência que vai do recrutamento na área rural até seu alojamento numa casa da vila. A esse processo, alguns autores denominam “imobilização da força de trabalho pela moradia” (Leite Lopes, 1988; Minayo, 1986). Além disso, a admissão do trabalhador via uma política de recrutamento por meio do aliciamento já estava presente (nos anos 20), e tornou-se massiva a partir de 1930.

Articulada à “imobilização da força de trabalho”, a Companhia Paulista de Tecido buscou “construir uma civilidade” no interior do estado pernambucano. Os diferentes itens da reprodução desta força de trabalho foram contemplados através de um imenso aparato institucional, sendo criados: hospital, igrejas, cinema, teatro, parque de diversão, clube de futebol, ensino, 4 mil casas com água, luz. Enfim, uma cidade com os rumores e ares de vida urbana. Os benefícios sociais,

segundo Leite Lopes (1988, p. 170), são descritos em relatórios anuais aos acionistas, o que parece estar relacionado à necessidade de fazer frente não somente às necessidades materiais de seus operários como estendem suas influências para o próprio ambiente familiar, capturando-lhes a sua dimensão espiritual⁴².

Outro exemplo de “pioneirismo” na atuação social dos empresários pode ser indicado através da atuação de Jorge Street.⁴³ Esse pioneiro da industrialização não mediu esforços na defesa intransigente da indústria nacional. Ela expressa, na Primeira República, a forma mais ampla e avançada de enfrentamento da questão social, em época em que desconsiderá-la como legítima era padrão. Até entre seus pares enfrentou críticas e recebeu adjetivações, como: “poeta das indústrias”, “empresário socialista”, dentre outras. Para ele, a produção era uma totalidade que envolvia toda a família do operariado, seu lar, seus filhos e lazer, e a Vila Maria Zélia era a sua “obra de justiça e direito social”, a qual ele pessoalmente fazia questão de dirigir. A postura política e econômica de Street não deixou dúvidas. Segundo Teixeira (1999), desde a fundação do Centro Industrial Brasileiro – CIB, em 1904 - ele assumiu a luta pela defesa de tarifas protecionistas, “como condição indispensável ao desenvolvimento e maturidade da indústria”, e reafirma sua posição quando assume a presidência do Centro dos Industriais de Fiação e Tecelagem de São Paulo, em 1927. Diferentemente de empreendedores, como o Conde Matarazzo, Street se revelou um industrial que acreditava na indústria e concentrou-se no setor, não diversificando sua atividade para empreendimentos rurais, comerciais ou financeiros. Street fazia freqüentes reivindicações junto ao governo e pleiteava a emergência de um parque industrial autóctone, substituindo as importações pelas exportações. Militância e atuação

42) Posteriormente, não somente nessa indústria, como em muitas outras, uma capela, uma igreja foram erguidas, a fim de garantir domínio político-ideológico e espiritual que, em escala maior, a partir do Governo Getulista, expressa a *concordata-não escrita* (Della Cava, citado por Maiwaring1989).

43) Jorge Street foi industrial (médico e empresário, brasileiro de segunda geração, seu avô era britânico) que exerceu marcante atuação nas décadas de 10 a 30 no processo de industrialização. Desempenhou papel relevante nos primeiros anos da implantação da República como defensor da política de industrialização, iniciada por Rui Barbosa, quando Ministro da Fazenda, e na mediação entre as reivindicações da nova classe o proletariado urbano, em suas relações com o empresariado nacional em formação.

empresarial de vanguarda foram as suas marcas, bem como em um contexto de radicalização foi moderado e opôs-se à repressão, assumindo publicamente seu reconhecimento ao direito de associações operárias. Via como natural o conflito entre capital e trabalho, e como prenúncio do progresso. Afirmava serem inevitáveis as divergências e antagonismos nesse campo. Ao mesmo tempo, declarava que o agravamento dos antagonismos era devido à dependência total da realização do trabalho a que se subordinara o operariado, em relação ao patrão. Asseverava que ao Estado cabia a regulamentação tanto das associações patronais quanto operárias, elementos apaziguadores e colaboradores que afastariam a luta de classes.

Street contra-argumentava às críticas de trabalhadores quanto aos serviços e benefícios distribuídos aos operários, declarando “[a vila operária] representava uma espécie de participação indireta nos lucros das empresas [grifo nosso]” (Street citado por Teixeira, 1991, p 160).

As duas experiências de fábricas com vilas-operárias apresentadas, seja aquela precisamente consubstanciada pela empresa de Pernambuco, em meio rural, seja a Vila Maria Zélia, construída em área urbana e em um avançado centro político-econômico - São Paulo -, ambas expressam as condições essenciais para o desenvolvimento industrial nacional nascente. As vilas-operárias podem ser, pois, consideradas manifestações da face social da fábrica, embora joguem importante papel na lógica da produção e valores capitalista, conforme destaca Minayo (1986, p. 107).

[. . .] correspondem à racionalidade da economia capitalista, em determinada etapa de desenvolvimento das forças produtivas. Tais realizações traduzem estratégias múltiplas, cuja lógica provém da mesma lógica da produção, cujo objetivo de valorização leva à ‘imobilização da força de trabalho’.

A fábrica pernambucana se caracteriza como uma experiência que dialoga com a realidade rural, ao mesmo tempo em que “acomoda” características tão presentes da vida político-econômica brasileira: o clientelismo, o patrimonialismo, colocando, absorvendo e integrando, no seio da lógica fabril, esses elementos somados aos valores do meio rural presente na lógica de atuação social da empresa. A atuação social permanece intra e extrafábrica: recolhe os potenciais

operários e dinamiza as necessidades da empresa e obtém deles um melhor rendimento para extração da mais-valia. A experiência de São Paulo não difere quanto a esse objetivo, mas se particulariza através das condições que encontra no meio urbano e no grande centro, para fazer a prosperidade da empresa, buscando a cooperação do operariado.

Diante do exposto, temos que nesta fase do processo de industrialização e da constituição das duas classes fundamentais - o operariado e o capitalista coube majoritariamente a essa última a criação de estratégias de enfrentamento da questão social. Interpretando-a como um risco social à nova expansão do capital essas estratégias foram desenvolvidas no interior da produção, via as vilas operárias, e um conjunto de intervenções sociais foi direcionado ao trabalhador e ao seu espaço familiar com vistas a garantir uma determinada ordem social e um tipo de sociabilidade. Disciplinar, atuar nas formas de pensar e agir dos trabalhadores e suas famílias, enfim **controlando o social** [grifo nosso].

2.2. Corporações e Instituições Sociais: “Incorporando o Social”

A partir de 1930 altera-se o principal determinante da acumulação de capital industrial que estava relacionado até então ao desempenho do setor de exportação: “o crescimento da renda interna nas atividades econômicas ligadas ao mercado interno substituiu a demanda externa” (SUZIGAN, 1986, p.345). A crise no setor de exportação, o *crash* de 1929 e a crise política brasileira representam um ponto de inflexão na sociedade brasileira. Os níveis de renda interna foram mantidos pela política de defesa do café e pelas políticas fiscais e monetárias expansionistas, e a industrialização, estimulada a partir de 1933 por novos e substanciais investimentos, tornou-se menos vulnerável às crises econômicas e financeiras internacionais (SUZIGAN, 1986, p.352). Paralelamente a este surgimento e difusão dos valores industrialistas, evoluem a propaganda dos princípios nacionalistas, ocorrendo certa associação entre ambos, culminando com a idéia formulada pelos críticos do agrarismo:”a industrialização como a via

adequada para superar a crise e assegurar a emancipação econômica e política do país” (Amaral⁴⁴ citado por Diniz, 1978, p. 94).”

Como assevera Diniz (1978), ainda que a burguesia não obtivesse a hegemonia do processo de instauração de uma nova ordem social e econômica, na revolução de 1930 ela se constituiu em um ator estratégico. Teve participação significativa na definição do projeto econômico para a industrialização e no “esquema de alianças que permitiria a consolidação e amadurecimento do novo regime.” Não se pode esquecer que o novo Estado que vai tomando corpo e forma tem seu fortalecimento político associado às suas novas funções de intervenção: nos assuntos econômicos e sociais. O Estado assume parte da reprodução da força de trabalho, além da regulamentação da relação capital trabalho através da legislação social e de sua criação. Outro aspecto não menos importante é a diversidade de sujeitos sociais - a elite burocrática, civil e militar -, no controle do aparelho do Estado.

O Brasil, no período de 1930/1945, realiza uma modernização sob as marcas de um Estado forte, interventor e autoritário, tendo as funções de regulamentação, supervisão e coordenação das diferentes esferas da vida social. “O que se defendia era o papel do Estado como agente de controle e disciplina dos mecanismos de mercado” (Diniz, 1978, p. 91). Os industriais adotaram a plataforma nacionalista para o reforço de demandas específicas do setor, mas até o ponto em que as metas nacionalistas não fossem de encontro com a orientação básica de defesa da iniciativa privada como fundamento da atividade econômica.

[. . .] os industriais compartilhariam com a ideologia dominante uma visão basicamente autoritária da vida política e das relações setor público-setor privado. Eis aí um aspecto importante da ideologia industrialista defendida pela burguesia. [. . .] Na visão elitista da participação política, na oposição à incorporação política das camadas populares, na valorização do controle do movimento operário, na deslegitimação do político e valorização do técnico, bem como da representação técnico-profissional nos conselhos econômicos, na crença na “primazia do espírito público” sobre os interesses particulares de grupos ou facções, os industriais manifestariam sua permeabilidade aos valores do regime que progressivamente se implantava no país (Diniz, 1978, p. 106).

44) AMARAL, Azevedo. **O Estado Autoritário e a Realidade Nacional**. Rio de Janeiro: Livraria José Olympio. 1938.

O Estado também criou neste período as empresas produtivas estatais⁴⁵, que, segundo Dain (1977, p.143), podem ser caracterizadas em três gerações de empresas no interior do setor produtivo estatal e que mantêm relação com a etapa de industrialização e as estratégias de acumulação do capital. As primeiras são aquelas de origem muito antiga ou resultante do pós -1930, e que tiveram a sua existência concreta antes do Plano de Metas⁴⁶. A segunda geração de empresas estatais foi impulsionada em grande parte pela dinamização deste Plano e a terceira geração composta por unidades empresariais de capital público criadas no pós-1964.

As empresas que fazem parte da *primeira geração* são: as do setor ferroviário que, originalmente privadas, vão progressivamente sendo incorporadas pelo Estado; na área da extração de minério de ferro, na década de 40 é criada a Vale do Rio Doce, e também a Cia. Nacional de Álcalis e a Cia. Siderúrgica Nacional. Temos ainda a experiência da criação da Fábrica Nacional de Motores - FNM -, criada em plena época da II Grande Guerra, e construída ao longo da década de quarenta, em Xerém, Distrito do Município de Duque de Caxias, estado do Rio de Janeiro. E por último, nos primeiros anos da década de 50, estabeleceu-se o monopólio estatal do petróleo com a criação da Petrobrás. Essa inicial expansão foi uma nacionalização do setor primário exportador, através da ampliação da área tradicional de atuação do setor público com empresas voltadas para o suprimento de bens “públicos” (Dain 1977).

Com o Plano de Metas, uma nova etapa do processo de industrialização prossegue baseada em maiores escalas produtiva e em blocos de investimentos

45) Francisco de Oliveira e Frederico Mazzuchelli (1977) em *Padrões de Acumulação, Oligopólios e Estado no Brasil: 1959-1976* fazem uma análise sobre a economia deste período, especialmente da materialização dos empreendimentos produtivos do Estado assentadas no Plano de Metas do Governo Juscelino Kubitschek, no imbricamento dos três departamentos básicos: produtor de bens de produção, o produtor de bens de consumo não duráveis e o produtor de bens de consumo duráveis. “Esta divisão em três departamentos funda-se nos esquemas da reprodução ampliada de Marx, onde a reprodução é estudada a partir das relações entre dois departamentos, o produtor de bens de produção e o produtor de bens de consumo. [. . .] Os referidos autores adotam essa divisão, mas ampliada por Michal Kalecki: Departamento I, produtor de bens de capital ou em sentido lato, de bens de produção, pois inclui os chamados bens intermediários, que são também capital constante; Departamento II, produtor de bens de consumo para os trabalhadores, que estamos chamando de bens de consumo não-duráveis e Departamento III, produtor de bens de consumo para os capitalistas, que estamos chamando de bens de consumo duráveis” (NR. 1, p.112).

46) Sobre o Plano de Metas elaborado e desenvolvido durante o Governo de Juscelino Kubitschek, conferir em Skidmore (1990).

concentrados, com base no capital estatal e estrangeiro. Neste cenário é que surge a *segunda geração* de empresas, e, para Dain (1977), é com esse segundo movimento de estatização que se tem o início da atividade propriamente empresarial do Estado.

[. . .] integradas por vários empreendimentos no setor de energia elétrica, bem como pela Rede Ferroviária Federal, que, com sua constituição, unifica as estradas de ferro federais. No setor de insumos básicos é constituída a Usiminas, a Ferro e Aço Vitória e a Cosipa. Nos anos iniciais de 1960, e coroando um processo decisório iniciado anteriormente surge a Eletrobrás como a primeira *holding* estatal (Dain, 1977, p.144).

A *terceira geração* das empresas estatais se verifica no bojo de um Estado autoritário, com todas as prerrogativas de um regime democrático bloqueadas. O capital estrangeiro recebe as garantias para sua permanência e comando maior dos setores produtivos. A expansão das empresas estatais se manifesta pela criação de empresas subsidiárias, e com as exigências da produção com alta tecnologia. O setor público buscou novas modalidades de atuação na esfera produtiva, o que por sua vez imprimiu um caráter empresarial em suas decisões no plano econômico. As empresas estatais aqui criadas correspondem em parte a uma nova reorganização administrativa e de controle de decisões, que se consubstancia na multiplicação de subsidiárias (que resultam da diversificação vertical e horizontal de empresas já existentes) ou na constituição de novas *holding* setoriais (Dain 1977).

Importa destacar, ainda que como ponto de fuga, essa caracterização das empresas estatais devido à ampla dimensão temporal da atuação emblemática que se quer destacar neste período, bem como pela diversidade de exemplos, mas que expressam a presença de um *Estado empresário* e um modelo dominante de industrialização na fase em tela.

Segundo Dain (1977) poucas afirmações gerais sobre o setor produtivo estatal podem ser feitas, visto o grande número de variáveis que influem sobre a configuração setorial da empresa estatal. O que pode ser acentuado são a diversidade e as dificuldades em conceber o conjunto empresarial público como categoria agregada.

2.2.1.

Questão Social: um equilíbrio construído com o Estado

A atividade empresarial estatal representou freqüentemente a forma dominante de o Estado atuar sobre a vida econômica do país ao longo do processo de industrialização brasileiro. Notadamente, a partir do Plano de Metas foram criadas ou ativadas inúmeras empresas produtivas estatais, com a função de ocupar espaços vazios da produção industrial, isto é “setores que por critérios econômicos de rentabilidade a curto prazo eram considerados não atraentes (ainda que necessárias) para os investimentos privados”, (Dain, 1977, NR. 21, p. 151). Com isso não significa a diminuta presença da produção privada. Na década de cinquenta, instalaram-se empresas como a Volkswagen, a Simca, a Willys, a Mercedes-Benz, a Scania e a Toyota, impulsionadas pelos incentivos fiscais e investimentos estatais em infra-estrutura e na indústria de base (Marcelino, 2006, p. 93).

Após o segundo conflito mundial, nos países de capitalismo avançado, o padrão de acumulação fordista-keynesiano⁴⁷ possibilitou o crescimento capitalista dentro de certos limites do equilíbrio necessário para a sua expansão. Os três elementos essenciais ao modo de produção capitalista - crescimento; controle do trabalho, na produção e no mercado; e progresso (inovação tecnológica e organizacional) - foram rigidamente padronizados num mundo relativamente estável, em que o produto e a criação de mercadorias estavam no centro de sua dinâmica (Harvey, 1992).

O anterior padrão de controle da força de trabalho e de intervenção no campo social – a vila-operária - coexistirá com a criação e expansão das grandes

47) “O modo como o sistema fordista se estabeleceu constitui, com feito, uma longa e complicada história que se estende por quase meio século. Isso dependeu de decisões individuais, corporativas, institucionais e estatais, muitas delas escolhas políticas feitas ao acaso ou respostas improvisadas às tendências de crise do capitalismo, particularmente em sua manifestação na Grande Depressão dos anos 30” (HARVEY, 1992, p. 122-123). O fordismo enquanto padrão de racionalização do processo de produção que, dentre outras características, se apóia na familiarização do trabalhador com longas horas de trabalho rotinizado, na pouca exigência de habilidade manual como no processamento tradicional, ausência quase que total de controle do trabalhador sobre o projeto, o ritmo e a organização do processo produtivo, não prescindiu da intervenção estatal. Em diferentes Nações-Estado, arranjos políticos, institucionais e sociais foram forjados na tentativa de “acomodar a crônica incapacidade do capitalismo de regulamentar as condições essenciais de sua própria reprodução”, (Harvey, 1992, p. 124), e isso se deve particularmente às teorias intervencionistas de Keynes.

corporações, notadamente as estatais, e uma rede de atendimento pública e privada ao trabalhador e suas famílias, compostas também por parcerias entre a esfera pública e a privada. O novo padrão de intervenção no social, por parte das empresas, se configurou a partir de um processo de rupturas e continuidades com a prática social anteriormente dominante, determinado pelas novas exigências do capital.

A questão social tornou-se “caso de política”, materializando-se via constituição de um aparato *jus-político*, em resposta às novas exigências do estágio em que se encontrava o capitalismo nacional e internacional e, também, pela exigência do empresariado, pressionado pela classe trabalhadora.

Os anos do governo Getulista, quanto ao tratamento das questões relativas aos trabalhadores, foram um crescente e contínuo movimento de desmobilização e despolitização da classe operária. A questão social passou a requerer elementos mais sofisticados de controle e solução necessários ao novo arranjo do poder econômico e político que se instalava. Os incentivos e novos posicionamentos ante a industrialização exigiam o reconhecimento do proletariado urbano e rural (certamente, mais o primeiro). Os conflitos existentes fruto da relação capital - trabalho, a questão social, no discurso oficial apareciam como inevitáveis, um fenômeno mundial, um componente básico da sociedade, desde que não gerasse inquietação social. Posicionar desta maneira era demonstração ainda que o país ingressava como os demais países avançadas caminho rumo ao progresso. As primeiras medidas do novo governo Getulista foi o enquadramento jurídico da questão social, que tem sua legitimidade pela incorporação do sindicalismo ao Estado, e com a criação de leis sociais. Há que se ressaltar que a legislação social adotada neste período foi fruto da luta e resistência do movimento operário da Primeira República e que fora enquadrada sob a égide de um *Estado Benefactor*, e que se justificava, para os detentores do poder, em função da debilidade da classe operária em sua organização. Se antes as aspirações dos trabalhadores - reconhecimento dos sindicatos, legislação protetora do trabalho, assistência ao trabalhador, a cobertura de riscos sociais - eram repelidos e vistos como pura agitação, passou a receber algum tratamento jurídico, pela via dos direitos sociais regulados.

A classe trabalhadora neste período também sofreu mudanças. Se no período anterior, nos centros de desenvolvimento da indústria, e especialmente, em São Paulo, ela era composta largamente por imigrantes, agora tanto a sua composição profissional como étnica alterou. A necessidade de trabalhadores que operassem mais máquinas que ferramentas aumenta a procura e a importância de trabalhadores semiqualeificados - operadores de máquinas, montadores da produção em série. A presença maior de brasileiros de origem rural no interior das unidades fabris é outro aspecto importante no perfil dos operários deste período. A repressão ao sindicalismo e ao movimento operário constante na Primeira República com Vargas assume novas configurações: não se trata somente de reprimir (como de fato ocorreu), mas também de atender algumas das reivindicações, incorporando-as. Traduzi-las sob as marcas do paternalismo foi possível em parte pela entrada maciça de trabalhadores de origem rural. Esses novos trabalhadores eram analfabetos, socializados num padrão de submissão ante as camadas superiores, orientados por outros valores e aspirações, e que, no meio fabril e urbano, encontravam condições de trabalho e de vida geralmente mais satisfatórias do que tinham no meio rural (Rodrigues, 1981).

As respostas à questão social, neste modelo de atuação que denominamos de **incorporar o social**, se faziam com vistas a legitimar o capital, esvaziar e cobrir o conflito vão se fazer não somente pelo discurso *político-burguês*,⁴⁸ de integração social, como também pela atitude paternalista do Estado, pela via da *tutela da outorga*⁴⁹, e com a conciliação pacificadora.

Se por um lado a incorporação se realizou pela via da criação de um aparato jurídico e institucional para o atendimento de determinadas demandas dos trabalhadores - com a criação das grandes instituições sociais, das legislações sociais e conseqüentemente dos benefícios e dos serviços sociais -, e por outro lado da integração social - a institucionalização da organização dos trabalhadores, os sindicatos sob o controle do Ministério do Trabalho -, outro lado ainda, e como desdobramento do anterior, merece destaque. São os trabalhadores, tornados burocratas sindicais que também participam ativamente na execução das respostas

48) CERQUEIRA, Gisálio Filho. **A Questão Social no Brasil: crítica do discurso político**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira. 1982.

49) VIANA, Werneck Luís. **Liberalismo e Sindicato no Brasil**. Rio e Janeiro: Ed. Paz e Terra. 1978.

plenas de “vazio político”: o estabelecimento de serviços assistenciais possibilitados pelo imposto sindical. Os sindicatos passaram a desempenhar o papel de prestar assistência ao trabalhador e a sua família. De organismo de defesa dos trabalhadores, na luta entre capital e trabalho, os sindicatos se enquadram na política corporativista⁵⁰ de Getúlio, restando-lhes a distribuição de serviços sociais (medicamentos, auxílio-funeral, entre outros).

Os canais de comunicação entre trabalhadores urbanos e o aparato de poder foram estreitados com Vargas, como também foi restrita a autonomia entre a atuação da classe patronal com os empregados. Segundo Rodrigues (1981, p. 533), sua estratégia subordinou “empregados e empregadores à autoridade suprema da burocracia estatal, que ampliou e fortaleceu.”

É tempo de “cidadania regulada⁵¹”. Aos trabalhadores de fábricas cujas profissões e funções fossem reconhecidas por lei, através da regulamentação por categoria profissional e existência de seu correspondente sindicato, a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT - os amparava socialmente. Assim, um conjunto de leis sociais era criado beneficiando somente os “trabalhadores fichados”. Possuir a carteira assinada era o passaporte para a cidadania, condição indispensável para o acesso aos bens e serviços sociais em construção.

São as grandes empresas estatais que se destacam nesse período. Nos anos quarenta, o então Presidente Vargas investiu na criação da infra-estrutura industrial, especialmente a indústria de base e de energia. Na segunda metade dos anos cinquenta, a industrialização no País tomou novos rumos, a partir da possibilidade de importação de máquinas e equipamentos, sem cobertura cambial.⁵² Ocorreu um crescimento do setor de bens de produção que se refletiu,

50) Uma das marcas do governo getulista foi o desenvolvimento de empresas estatais sob a égide da preservação das riquezas minerais do país, das matérias-primas nacionais, opondo-se à sua exploração pelo capital estrangeiro, e industrialização significando progresso. Para a afirmação dessa ideologia nacional-desenvolvimentista é inculcado no trabalhador o espírito-de-corpo. A construção de um novo País depende da cooperação entre empresários e operários e aqui, especialmente, empresa é o próprio Estado. A alienação desse trabalhador é alimentada pela ilusão de um patriotismo devotado à atividade econômica e o trabalho em prol do bem comum. Decorre daí o difícil discernimento dos conceitos de Estado, nação, bem público. Cf em Minayo, 1986 e Skidmore, 1994.

51) Cf. em SANTOS, Wanderley Guilherme dos. **CIDADANIA E JUSTIÇA**. São Paulo:Editora Campus. 1989.

52) A partir da Instrução 113 da Superintendência da Moeda e do Crédito (SUMOC) a importação fica livre do depósito de dólares para a aquisição desses equipamentos e maquinário (Skidmore, 1994).

em especial, no setor siderúrgico, automotivo, químico, farmacêutico, e da construção naval.

Algumas empresas estatais são emblemáticas quanto a uma intervenção social, tanto através das Vilas-operárias, como da ampliação de suas estratégias de legitimação/dominação capital - trabalho. Criadas neste período e emblemáticas nesta atuação podemos citar: a Fábrica Nacional de Motores – FNM - e a Companhia Vale do Rio Doce.

A primeira surge da junção de interesses dos “aliados” (na conjuntura política e econômica da II Grande Guerra) e o projeto nacional de Vargas com vistas à instalação de uma indústria de motores de aviação, de propriedade do Estado.

Construída ao longo da década de quarenta e localizada em Xerém, na Baixada Fluminense, tinha como objetivo a fabricação motores de aviação, sob o comando do Brigadeiro Guedez Muniz. Em Ramalho (1989), encontra-se detalhado estudo sobre a fábrica, bem como as críticas e políticas no interior do governo contrárias à idéia original da fabricação de motores para aviação. Como foi uma empresa estatal e ligada às forças armadas, o ingresso do trabalhador e em período do cumprimento do serviço militar obrigatório equivalia a este. Como idealizador da fábrica, o Brigadeiro enfatizava-a como uma escola, intencionando a formação de uma força de trabalho disciplinada e treinada para as atividades fabris.

Nascida com características militares em sua fase inicial, aos trabalhadores solteiros eram disponibilizados os acampamentos, e posteriormente casas são construídas para os trabalhadores com famílias, criando as vilas-operárias. Estas condições de vida e trabalho foram etapas anteriores ao projeto maior do Brigadeiro – a “Cidade dos Motores”. Forjava-se um modelo de empresa que acrescia “à concepção tradicional de dominação patronal o aspecto da militarização e da legitimidade conferido a um patrão que se achava diretamente investido de poderes pelo mais alto mandatário do Estado” (Ramalho, 1989, p. 40). Os discursos do Brigadeiro sobre seu projeto expressavam os valores e a ideologia do período: a valorização da capacidade do trabalhador brasileiro, de conquista do interior através do progresso e de consagração do Estado como provedor das necessidades básicas. A idealização de uma cidade “onde não

poderia viver a miséria, a fome, as doenças que a ciência sabe como destruir” pode ser ponto de fuga para se perceber como a questão social aparecia.

[. . .] a questão social aparecia como elemento marcante, reformulando inclusive as funções do Estado Nacional. A questão social devia significar um ponto de equilíbrio entre o trabalhador e a produção mecanizada, uma questão de convivência e cooperação entre as classes, de humanização do trabalho e de promoção do bem-estar comum. Cabia ao Estado Nacional Brasileiro organizar o povo em uma nação, voltar-se para o trabalhador como expressão máxima das possibilidades de desenvolvimento sócio-econômico (Ramalho, 1989, p.42).

Neste sentido podemos também compreender a “incorporação do social” nessa fase como parte do projeto getulista de transformar a questão operária de caso de polícia em questão política. A força de trabalho ativa e “fichada” contou com os mecanismos do capital em controlar e moldar a força física e espiritual dos trabalhadores, seja via os sindicatos, seja pelas vias do “assistencialismo necessário” (Ramalho, 1989, p.45), com a disponibilização de educação, saúde, moradia, enfim, com a ideologia corporativista. A preocupação com o social passava pela concepção moral do trabalho para a concessão e benefícios concedidos pelo Estado e pelas empresas aos trabalhadores.

A Companhia Vale do Rio Doce⁵³ é uma experiência emblemática dessa fase, pois “rompe conservando” com o modelo de intervenção no social, apresentado na seção anterior. Diferentemente de cidades que nascem no entorno da indústria - como no caso da indústria de Pernambuco - e depois crescem ultrapassando o seu contorno, “em Itabira a indústria ‘invade a cidade’ e tenta cerceá-la na sua geografia e nas malhas de seu poder” (Minayo, 1986, p. 121).

[. . .] a interferência da “Companhia”, que começa na década de 40 (pela atividade da extração, a construção de vias de acesso, da estrada de ferro), se acentua na década de 50, a época da mecanização. A partir daí se consolida definitivamente a simbiose entre a *cidade* e a *mina* [grifos da autora], de tal forma que os destinos de ambas se entrelaçam e se cruzam, não em termos de reciprocidade, mas de domínio quase absoluto da segunda sobre a primeira. Ele se instaura no microcosmo da família, no campo da Educação (pela dependência

53) A CVDR surgiu efetivamente três meses após a assinatura do Acordo de Washington (03/03/1942) entre Inglaterra, Brasil e EUA em Itabira, cidade do interior mineiro. O objetivo da empresa era de explorar, comercializar e transportar minério de ferro das minas de Itabira, explorar o tráfego da Estrada de Ferro Vitória-Minas e melhorar a região do Vale do Rio Doce.

econômica e primazia administrativa de um grande complexo educacional que se inicia no pré-escolar e vai até o ensino superior) (Minayo, 1986, p. 121).

A cidade, ainda que com um passado bicentenário, sofreu as pressões política e ideológica incentivadas pela empresa, “no sentido de restringir o sentido de cidadania ao **cumprimento do dever**, e **a cidade**, vista e valorizada **como local de trabalho**” (Minayo, 1986, p. 125). O espaço para a empresa era um componente econômico fundamental. Racionalidade capitalista que antes de ser sinônimo de organização social era expressão dos interesses do capital, a intervenção na cidade pela CVDR se projetou na totalidade da vida social.

Na CVDR, a formação da força de trabalho, segundo Minayo (1986), tem elementos determinantes para a sua configuração. Se na fábrica com vila-operária todos os familiares tinham posto certo no interior da fábrica, o ambiente adverso da mina e a exigência de uma grande força física para a extração do minério excluiu o trabalho da mulher e do trabalhador muito jovem. Era no “muque” que se venciam a batalha diária do trabalho, e muito restrita se constituiu a atividade econômica do município. Todos se submetiam à atividade mineradora e cabia ao chefe de família se responsabilizar pelo provimento doméstico. A dependência/dominação da família tornou-se forma, também, de imobilização da força de trabalho.

Outra característica do *disciplinamento da força de trabalho* era o *controle do tempo* e a *fiscalização da hierarquia*. Quanto à primeira, a pontualidade e a assiduidade se constituíram tradição da empresa, ao mesmo tempo em que condicionavam o salário. Tempo e salário foi o binômio mais “eficaz para a adaptação do nascente mundo operário” (Minayo, 1986, p.132) em cujos homens os hábitos de trabalho estavam regulados pelo espaço e tempo rural. Quanto à segunda, à medida que o processo de produção vai se complexificando, através da introdução de tecnologias, novos quadros de funcionários foram criados e aumentou o distanciamento entre subalternos e chefias. Um dos aspectos que bem demarcou a imposição desse comportamento foi a criação de um bairro com financiamento da Fundação Vale do Rio Doce e de um clube, o ATIVA, para o grupo de engenheiros (Minayo, 1986, p. 167).

As promoções oferecidas pela empresa aos seus trabalhadores relacionavam-se com a quantidade, e a qualidade do trabalho executado,

distribuídas de acordo com o calendário da CVDR. Elas eram reguladas pela administração superior quanto ao recebimento das cotas, mas estas eram previstas dentro da preservação da taxa de lucros e do plano de expansão da empresa. Como mecanismo de punição e recompensa, a estratégia das promoções, se por um lado explicita a “face educativa” da política salarial, por outro lado deixa entrever a face conflituosa. Não são todos que ascendem às promoções ainda que ao longo de todo o ano os trabalhadores se esforçassem para atingir as metas, revelando os traços de uma cultura organizacional clientelista e patrimonialista da empresa.

Outro traço do mecanismo de legitimação do capital via atuação social são as progressões. A possibilidade, a partir da ampliação da especialização da organização, de acender internamente tornou-se fonte de estímulo aos trabalhadores tanto para a produção quanto para o aperfeiçoamento. Com as departamentalizações o Setor de Desenvolvimento de Pessoal buscou manter o mercado primário (o trabalhador proveniente da empresa) altamente qualificado, ao mesmo tempo em que criou novas estratégias de segurança e comportamento adequados ao processo produtivo possuidor agora de equipamentos com alto valor e permanente risco da atividade de extração. Cursos são oferecidos e a partir da década de oitenta eles se intensificam e alteram consideravelmente nos primeiros anos do século XXI, consubstanciados pela Universidade Corporativa Valer; esses aspectos serão abordados na seção seguinte.

Estar empregado na Companhia significava participar do progresso, ter um emprego estável e amparado pelas leis sociais. O trabalho pesado, que levava à exaustão, era compensado por motivações pessoais e coletivas: a garantia de salário fixo era vislumbrada como possibilidade de manter uma família; e o “orgulho alimentado pelo sonho a ‘Companhia’ é nossa [...] na consciência desses mineiros havia uma ilusão profunda e acalentada de que o capital tem alma, coração e sabe agradecer [grifos nossos]” (Minayo, 1986, p. 71).

Cabe ressaltar que estava em plena vigência a ideologia nacional-desenvolvimentista, e trabalhar bem pela Companhia era quase um “dever cívico”. Outro aspecto merecedor de destaque diz respeito aos direitos sociais assegurados a esses trabalhadores, tornando real a cobertura de algumas de suas necessidades

humanas básicas, que comparada à situação do restante dos trabalhadores – tanto no âmbito local, regional, e até nacional -, inscrevia aqueles em um lugar privilegiado e portadores de um *status* social.

O trabalhador de fora não trazia imediatamente a sua família e nem tão pouco a empresa acenava com incentivos extraordinários para motivar o recrutamento e a permanência dos trabalhadores na cidade, diferentemente do recrutamento desenvolvido na fábrica com vilas-operárias em Pernambuco (Leite Lopes, 1988), em relação ao pessoal técnico, originário de mineradoras ou de siderúrgicas vizinhas, ou provenientes de grandes centros urbanos, e com especial qualificação profissional. No lado oposto, as regalias eram muitas.

Os bairros e as moradias⁵⁴ que se destacam como tipicamente dos operários da Companhia materializavam a estratificação do espaço social, analogamente à estratificação existente no interior da fábrica. A distribuição de moradias tomou impulso na década de 50, quando a empresa, em fase de expansão, investiu na construção de bairros operários e para o quadro técnico. “A empresa cuidava de tudo: da torneira que estragava, de uma lâmpada que quebrava, . . .” (Minayo, 1986, p. 106).

A CVDR, durante os anos de expansão oferecia as seguintes vantagens aos seus funcionários: refeições altamente nutritivas e balanceadas tecnicamente, subsidiadas no local de trabalho; uniformes (roupas e botas) para o trabalho; transporte em ônibus confortáveis; seguro de vida coletivo; clube e área de lazer subsidiadas; assistência médica e dentária; cooperativa financeira para aumentar o salário dos aposentados, financiar a moradia ou conceder empréstimos – cooperativa que funciona mediante contribuição retirada dos salários dos que voluntariamente participam (Minayo, 2004, p. 208).

A proclamada função social da empresa era legitimada pelos empregados que aparentemente se viam como os verdadeiros beneficiários de seu trabalho. O “Estado-empresário” garantia ao trabalhador estabilidade, progressão e promoções, que atingia, ainda que indiretamente, a todos os seus familiares. Foi somente no final dos anos setenta, quando o futuro dos filhos começou a não ser

54) A organização da cidade podia assim ser visualizada: o bairro de operários mais antigos era o Campestre, no setor nordeste; na área oeste ficavam as espaçosas residências dos escalões médios, com fino acabamento, com laje, estrutura de concreto, área de jardim, quintal etc; e mais afastadas do perímetro urbano, as luxuosas moradias de alto padrão eram destinadas aos engenheiros.

vislumbrado via a Companhia, que os limites dessa função social começaram a ser percebida (Minayo, 1986).

A insatisfação com a empresa atingiu níveis altos na década de oitenta. Os casos de doenças ocupacionais cresciam nesse período. Diante do clima geral de tensão, de conflitos, surge a “estratégia de valorização do trabalhador”, através dos Círculos de Controle de Qualidade, que longe de questionar a estrutura do processo produtivo, centrou a atenção no nível das relações humanas. Voltaremos a tratar desse tema no item seguinte. Mas cabe ainda destacar, no quadro das insatisfações do funcionário da CVDR, a lendária e única greve, até então, existente na história da empresa, em 1945. Segundo Minayo (2004, p. 115-121), a greve que aconteceu num período de grandes dificuldades econômicas pelo qual passava a empresa nascente;, tornou-se um tabu, tendo sido enfrentada de forma exemplar pelos dirigentes da empresa, restando muito pouco de uma memória social sobre o conflito. Foi na conhecida “Cidade Vermelha” - Nova Lima/Minas Gerais -, reduto de um segmento operário combativo e sob forte influência do Partido Comunista, posterior alcance da Ação Católica, que quatro capatazes mobilizaram o conjunto dos operários e paralisaram as atividades nas minas. Diante dos constantes atrasos nos pagamentos dos salários, das difíceis condições de trabalho, falta de transporte dos operários até o alto da mina do Cauê, bem como as constantes e excessivas exigências de produções, os revoltosos, com seus instrumentos de trabalhos, ameaçam os chefes, quebram os alojamentos e oficinas, e obrigam os companheiros indecisos a se renderem. A situação toma proporções que a empresa, não conseguindo contê-la, convoca a polícia local, que pede a Belo Horizonte um destacamento de 60 soldados; os operários, “sob a mira das armas [. . .] capitulam e voltam ao trabalho.”

A partir do golpe de 1964 acelera-se fortemente a industrialização e a internacionalização no Brasil, estruturando-se um desenho produtivo, segundo Antunes (2006), pela vigência de um processo de super-exploração da força de trabalho. Esta se opera articulando-se baixos salários, jornada de trabalho prolongada e fortíssima intensidade de seus ritmos. Entre 1968 a 1973, o Brasil viveu uma dupla face: a ditadura e a acumulação, arrocho e expansão, bases do “milagre econômico”.

2.2.2. Estado-empresário e instituições assistenciais

Outra dimensão da atuação social dos empresários, não ligada diretamente à empresa, mas sob o seu patrocínio, foi o surgimento das grandes instituições sociais. Ressalta-se novamente que não restam dúvidas que a intervenção do empresariado, direta ou indiretamente, se inscreve na dinâmica da luta e resistência do operariado, ganhando materialidade na criação dos aparatos institucionais. Foram elas: Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), Serviço Social da Indústria (SESI) - que posteriormente formaram o **Sistema S**⁵⁵ -, e os Institutos de Aposentarias e Pensões (IAP's). A população apta para o trabalho e empregada era, então, classificada e se estabeleciam os critérios de elegibilidade aos potencialmente clientes dessas instituições.

Aos demais trabalhadores, sem estatuto jurídico ou aos incapazes para o trabalho, portanto, ambos sem a legitimidade para usufruir tais benefícios, a rede de proteção social mantida pela caridade e pela filantropia através das obras sociais tradicionais - Santa Casa de Misericórdia, Ordem Terceira do Carmo, Ordem São Francisco, Congregação das Irmãs Vicentinas, Irmandade Candelária, Beneficências Portuguesa, Espanhola - continuava a lhes prestar assistência. Nessa época, é criada Legião Brasileira de Assistência (LBA), voltada para a prestação de serviços a essa determinada fração da população. A LBA se estende em nível nacional, ainda que mais presente em algumas regiões, e expressando desde o seu nascedouro o imbricamento da iniciativa privada (por intermédio de parceria com os empresários) e do Estado, no desenvolvimento de estratégias de enfrentamento da pobreza.

Ao lado do surgimento das empresas estatais e empresas privadas, conforme já destacado, surgem as grandes instituições assistenciais ligadas ao empresariado. Associadas à necessidade de reprodução da força de trabalho, com

55) O Sistema S, tal como está explicitado na página institucional do site do SENAI, é formado por organizações criadas pelos setores produtivos - indústria, comércio, agricultura, cooperativa, e transportes -, com o objetivo de qualificar e promover o bem-estar dos trabalhadores. São os seguintes organismos: SENAC (Serviço Nacional De Aprendizagem Comercial); SESC (Serviço Social do Comércio); SENAR (Serviço Nacional de Aprendizagem Rural); SENAT (Serviço Nacional de Aprendizagem em transporte); SEST (Serviço Social do Transporte); SEBRAE (Serviço Nacional de Apoio às Pequenas e Médias Empresas); SESCOOP (Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo). Cf.: www.senai.br/br.

maior especialização, – é criado o Serviço Nacional de Aprendizagem (SENAI), em 1942, como principal instrumento de atuação coletiva do empresariado, especialmente voltado para a qualificação da força trabalho juvenil.

O SENAI tem suas origens no antigo Centro Ferroviário de Ensino e Seleção Profissional (CFESP), criado em 1934 no Estado de São Paulo (Cunha, 2002). A oficialização do SENAI ocorreu pelo Decreto-Lei Nº 4.048, de 24 de janeiro de 1942, e sob o incentivo da CNI e da FIESP. Essa iniciativa representou o compromisso de ambas às entidades em assumir a responsabilidade pela organização e direção de um organismo próprio, que pudesse desenvolver um sistema de Educação Profissional no Brasil

A implantação do SENAI aparece, assim, claramente, como elemento constitutivo desse processo de aprofundamento do capitalismo e submetido a essa nova racionalidade, através da qual deve ser conduzida a ‘questão social’ e as novas necessidades geradas por aquele aprofundamento (Carvalho e Iamamoto, 1993, p. 263) .

Não é mais o empresário, isolado em sua fábrica, que promove práticas sociais para um trabalhador assalariado e sua família. Agora ele conta com técnicos especializados para o desenvolvimento de novas práticas (formação técnica, educação social e moral, prestação de serviços assistenciais - médico, odontológico e alimentares), e configurando-se o “**caráter mais social** que assume o capital” [grifos dos autores] (Carvalho e Iamamoto, 1993, p. 273).

O SENAI será o principal instrumento de atuação coletiva do empresariado, sob o comando de sua fração dominante, que é também principal beneficiário no processo de adequação da força de trabalho coletiva às necessidades da produção (Carvalho e Iamamoto, 1993). Como órgão gerido pelo empresariado, sua fonte de receita é proveniente de 1% sobre o total da folha de pagamento mensal das empresas afiliadas e, também, por recursos próprios. Foi, então, o SENAI a primeira instituição social criada pelos empresários para a qualificação da força de trabalho, através da Educação profissional e, posteriormente, a prestação de serviços de assistência técnica e tecnológica a empresas.

Criado no limiar de um novo ciclo de expansão capitalista da formação econômico-social brasileira, o SENAI surge como instituição social determinada

por essa conjuntura, expressando sua criação e as práticas e relações sociais que estabelecem o desenvolvimento, não apenas das forças produtivas, mas, também, das relações sociais capitalistas.

Outra instituição social caracterizadora da atuação social dos empresários criada também neste período foi o Serviço Social da Indústria – o SESI. Sob os princípios da Carta da Paz Social⁵⁶, que reforça a solidariedade social, redigidos em uma reunião de sindicatos patronais e empregados, em Minas Gerais, o SESI é oficializado em 1946. Terá uma dimensão mais política em sua atuação junto aos operários e suas famílias. Com a criação do SESI o Estado institucionalizou

a iniciativa da burguesia industrial para que essa classe organizasse e gerenciasse os mecanismos assistenciais das iniciativas já existentes em inúmeras empresas, extrapolando sua ação das unidades de produção para o cotidiano da vida do proletariado (Carvalho e Yamamoto, 1993, p. 274).

O surgimento do SESI⁵⁷ se enquadra no processo de uma maior organização do empresariado, agora preocupado em se definir e se homogeneizar com a nova situação internacional, o pós-guerra, e seus efeitos externos e internos na economia. É a primeira instituição com recursos e sob a direção do empresariado a prestar serviços assistenciais e a desenvolver relações industriais não apenas circunscritas no espaço da empresa, mas tendo por objeto **uma parcela importante da população urbana** (Carvalho e Yamamoto, 1993, p. 274-288).

Mas será com a Legião Brasileira de Assistência, primeira instituição de assistência social de âmbito nacional, que aquela parcela da população excluída dos atendimentos do então nascente **Sistema S** terá, em parte, suas necessidades assistidas. Sua origem está intimamente ligada à participação do Brasil na Segunda Grande Guerra, em meio a um clima de vibração cívica, com apoio da

56) Cf. Disponível em <http://www.sesisp.org.br/home/2006/institucional/contexto.asp> - 21k, acesso em 22 de maio de 2007.

57) Cabe destacar o importante papel de Aldo M. de Azevedo na organização e direção do SESI. Como ativista e teórico da Ação Social Católica, marcou o imbricamento entre a ação do empresariado e a reforma moral da sociedade, tão apregoada e difundida nos anos do apogeu da Reação Católica. Isso expressa que parte do empresariado se norteava pela Doutrina Social da Igreja. Não somente a explicação dos problemas sociais e a sua solução eram equacionadas pela adoção de uma racionalidade técnica, aliada à moralização dos conflitos sociais.

Federação das Associações Comerciais, da Confederação Nacional da Indústria e a anuência do Estado (Silva & Duarte, 1977). A LBA se propunha, segundo seu Estatuto

Art. 2º: [. . .] congregar brasileiros de boa vontade e promover, por todas as formas, serviços de assistência social, prestados diretamente ou em colaboração com o poder público e as instituições privadas [. . .], assumia o compromisso histórico de somar esforços comunitários com o objetivo de atender à população não previdenciária (Silva & Duarte, 1977, p 11).

Fundada sob os auspícios da **filantropia** – “é um órgão que faz o bem, que congrega pessoas de boa vontade” -, desde a sua criação expressa vínculo entre o **público** e o **privado**, atuando fundamentalmente através de **parcerias**. Sua relação com outras instituições incluía a concessão de apoio financeiro, material, humano e técnico às outras entidades assistenciais. Conforme documento “Memória da Assistência Social” (Silva & Duarte, 1977), a Legião aproveitava tudo o que as instituições pudessem oferecer: locais, prédios, creches, pessoal, material. Em vários casos, instituições sem possibilidade de manterem sozinhas seu patrimônio doavam-no à LBA. Em outros casos, absorveu patrimônios mediante indenização. Ocorreram também transferências, de patrimônio de instituições que além de serem aparelhadas pela Legião, contavam com pessoal treinado mantido por esta.

A relação simbiótica entre as esferas estatal e a privada, na LBA, configurava sua identidade dúbia enquanto um órgão público. Formada por profissionais, mas também por voluntários, ela produzia ações diretas, mas fundamentalmente atuava em parceria com a sociedade. Segundo Sposati & Falcão (1989) é inegável que a LBA, enquanto espaço primordial de atenção à pobreza brasileira, expressou um pacto populista entre Estado e a sociedade civil (empresariado e o voluntariado feminino civil).

O Departamento de Imprensa e Propaganda - DIP - fazia a mobilização comunitária da LBA; trabalhando em conjunto, tinham o objetivo de motivar a consciência nacional para o esforço de guerra e dar forma objetiva a essa mobilização (Silva & Duarte, 1977).

Outra dimensão da fusão de interesses público-privado se manifesta na constituição orçamentária da Instituição. Pelo Decreto Lei Nº 4830, de 15 de outubro de 1942, era concedido à LBA 0,5% dos salários dos associados e segurados dos IAP's e CAP's, mais a cota mensal a ser paga pelos empregadores, de igual importância à cobrada dos empregados, recolhida juntamente com a dos empregados. Assim, a receita da entidade estava garantida em lei, sendo alterada, primeiramente, em 1945, quando o Decreto Lei nº 8252 suprimiu a contribuição dos empregados, mantendo a cota de 0,5% a ser paga pelos empregadores sujeitos aos IAP's e CAP's, sobre o montante dos salários pagos a seus empregados, além de uma cota a ser paga pela União, de valor igual ao da arrecadação paga pelos empregadores. Vale ressaltar que esse repasse era difícil e, não raras vezes, a LBA trazia a público, através de jornais, a suspensão de determinados benefícios, por falta de recursos.

A LBA, nos anos que se seguiram, até o golpe militar, teve certo lugar de destaque, ainda que os problemas decorrentes das verbas para o seu financiamento permanecessem uma constante. Em 1964, a Instituição se viu em uma posição secundária, com sua vinculação à Previdência Social e sem o papel proeminente da Primeira Dama, até então Presidente de Honra da Entidade. A partir de 68 a LBA passa a ser financiada também pela Loteria Esportiva, para fins de dar assistência ao pobre, justificando a institucionalização dos jogos de azar.

O Decreto Nº 597 define que 40% da renda líquida da Loteria iria para os programas da LBA. Em 1969, a LBA se transforma em Fundação e se vincula ao Ministério da Previdência Social, permanecendo, contudo, como uma fundação de direito privado. Somente em 1974 ganha estatuto de órgão governamental e seus recursos são provenientes do Fundo de Apoio ao Desenvolvimento – FAS, apresentando-se como ação governamental, e não mais como de natureza complementar ao Estado. Com o governo Geisel o social teve certa visibilidade: a alta mortalidade infantil, o movimento das panelas vazias e a luta contra a carestia. No final dos anos setenta, a fonte de custeio da LBA se alterou para o Fundo de Previdência e Assistência Social – FPAS -, e os graves problemas sociais se avolumaram ao mesmo tempo em que a gestão institucional da LBA já apresentava marcas e sinais de esgotamento, em meio a um caos econômico-social.

Nessa época surgem os primeiros sinais de colapso do “equilíbrio” entre empresariado, Estado e trabalhador, estabelecido nas décadas anteriores, sem que o País tivesse vivido as garantias de um Estado de Bem-Estar Social. Cumpre ressaltar que, ao lado das grandes empresas estatais, fornecedoras dos melhores salários, acompanhados dos salários indiretos, com promoções e progressões, os empresários não deixaram de investir nos espaços extrafábrica. Quando não em entidades sob o seu patrocínio e direção, SENAI, SESI, Fundações, firmaram-se, naquela época, parcerias para o atendimento aos incapazes para o trabalho, e para alguns grupos marcadamente vulneráveis, haja vista a sua presença, desde o início, junto à LBA. Ampliava não somente as áreas de intervenção no social, como também o público alvo: a comunidade mais carente, grupos excluídos da produção.

No espaço urbano, um operariado já havia se constituído e a esses, bem como às suas famílias, foram garantidos alguns benefícios, como uma das novas ações empreendidas pelas empresas com a interveniência do Estado. Ao trabalhador com potencial para o trabalho cumpria ampará-lo, especialmente com a qualificação de sua força de trabalho, e atendimento especializado através de organismos ligados indiretamente às empresas. Aos incapazes para o trabalho restava-lhes a assistência social desenvolvida, mormente, pela LBA. À medida que a urbanização e a industrialização avançavam e, conseqüentemente, o crescimento da classe trabalhadora, não era suficiente as ações destinadas ao controle social. Incorporar o social foi a solução desenvolvida pelos empresários.

A face social das empresas vinculadas ao “Estado-empresário” tomou peculiar feição no campo social. A atuação social do empresário - seja ele Estado ou iniciativa privada - é ampliada via o surgimento das instituições sociais. No caso da empresa estatal, a sua função social foi fortalecida pelo ideário nacional-desenvolvimentista que, ao divulgar a responsabilidade do Estado na produção de riquezas, dificultou a percepção da alienação promovida pelo grande capital, pelo dever cívico a ser cumprido. Na exaustão do corpo físico erguia-se a moral e o civismo do trabalhador co-partícipe do progresso da Nação e convicto de que os seus esforços não eram vãos. O patrão Estado devolvia ao trabalhador bens e serviços sociais que nenhuma outra empresa privada fazia. Se no final dos anos setenta os sinais de esgotamento do “Estado-empresário” foram percebidos, os

anos seguintes não deixaram dúvidas. Os grandes avanços tecnológicos, a globalização, e o final do socialismo real marcaram profundamente as últimas décadas do século XX, e o Brasil não ficou imune às mudanças sociais, políticas e econômicas. O padrão de acumulação centrado no tripé setor produtivo estatal, capital nacional e capital estrangeiro na década de oitenta começa a sofrer alteração já sob a instalação da chamada “Nova República”. As respostas construídas com vistas a legitimar o capital, no enfrentamento da questão social sob a exemplaridade do “incorporar o social” também sofrem fundas alterações. Se a alteração no padrão de acumulação impõe novos padrões organizacionais e tecnológicos, novas formas de organização social do trabalho também são requeridas; conseqüentemente, uma “outra técnica” no trato da questão social, acompanhada por um arcabouço ideológico condizente com essa nova etapa passou a ser construída e disseminada. É isso será tratado a seguir.

2.3. Empresa Socialmente Responsável: “Gerenciando o Social”

A “Companhia-Mãe”, a época das grandes corporações a partir do final dos anos 60 e na década seguinte apresentará sinais de esgotamento em nível internacional e nacional. A mundialização de capitais, as mudanças no padrão de desenvolvimento econômico, a chamada acumulação flexível, o “fracasso do Estado de Bem-Estar Social”, a retomada da doutrina político-econômica do neoliberalismo são assinalados por diferentes autores - não sem reservas -, como os principais elementos a incidir sobre o esgotamento do anterior padrão de acumulação fordista-keneyiano.

Após a onda longa de expansão econômica, o denominado “anos gloriosos”, o capitalismo, a partir de 1974/1975, tomou os contornos do que hoje estudiosos tipificam como a sua fase contemporânea. Sob o impacto dos detonadores da crise, o colapso do ordenamento financeiro mundial e o choque do petróleo, o capital monopolista articulou um conjunto de respostas, com vistas a

garantir as taxas de lucro, sob a égide do regime de acumulação da financeirização mundial. A reestruturação produtiva, a financeirização e a ideologia neoliberal formam este complexo de respostas que move contemporaneamente o capital na extração do máximo de mais-valia, após, segundo Coutinho (1992), a paralisia dos fluxos de acumulação produtiva do capital e expressiva redução das taxas de incremento da produtividade entre os dez anos de 1973 a 1983.

O padrão de produção fordista cedeu lugar ao movimento mais flexível do capital, acentuando o novo, o fugidio, o fugaz na vida moderna, em lugar dos valores mais sólidos, implantados na vigência do fordismo. O processo de trabalho e a organização da produção redundaram em uma estrutura de mercado de trabalho reestruturada radicalmente, em que os patrões, diante do enfraquecimento do poder sindical e da grande quantidade de mão-de-obra excedente, impuseram regimes e contratos de trabalho mais flexíveis (Harvey, 1992, p. 143-144). Mas no Brasil, durante o governo Sarney, esse processo de reestruturação produtiva ainda se encontrava distante comparativamente ao que vinha acontecendo nos países capitalistas centrais, ainda que algumas estratégias passassem a ser adotadas pelas empresas como: utilização da informação produtiva, o sistema *just-in-time*, a ampliação da difusão da microeletrônica e os programas de qualidade total, introduzindo uma forma de “participação” dos trabalhadores. Se nos anos oitenta a reestruturação produtiva teve uma tendência seletiva e limitada, é notadamente com o governo Collor que o país entra neste padrão de acumulação. Mas, devido a crise política e o conseqüente *impeachment* do presidente Collor, o processo foi retardado, voltando definitivamente em 1994 sob o governo Fernando Henrique Cardoso. Na seção seguinte, trataremos desse processo: a reestruturação da empresas e os mecanismos de controle social, tendo em vista a vigência da reorganização do capital e, conseqüentemente, o atual modelo de atuação social empresarial.

2.3.1. Empresas Reestruturadas e as novas estratégias de controle de social

A década de 80 traz como resposta e novidade para o interior das empresas a introdução de outras formas de gestão e administração do trabalho através dos Círculos de Controle de Qualidade – CCQ's. Em Alves (2000, p. 126), temos que o movimento dos CCQ's era um pequeno grupo de operários “voluntários”, que se reuniam, com certa periodicidade, para analisar e propor idéias para a melhoria do processo de trabalho. Na verdade, dizia-se buscar uma racionalidade do trabalho, que conduzisse a produzir com qualidade. Procurava-se constituir, no plano discursivo, um operário comprometido com os objetivos do capital, por meio dos modelos “participativos” de gestão da produção.

A participação dos operários na gerência do trabalho é parte da nova política de valorização do trabalhador, com relevo aos aspectos “humanistas” de melhoria de relações, valorização da pessoa, melhoria da comunicação e da participação nos projetos, o que, por outro lado, pode-se ler: *adesão e sujeição* dos trabalhadores com os planos da empresa (Antunes, 2006, 17). Mas as regras do modo de produção capitalista permanecem calcadas na produção em função de lucros, sendo esse princípio o organizador básico da vida econômica (Harvey, 1992).

O processo de reengenharia industrial e organizacional no país foi determinado, em grande medida, em decorrência das imposições das empresas transnacionais às suas subsidiárias no Brasil em adotar padrões organizacionais e tecnológicos de inspiração toyotista e nas formas de acumulação flexível; as empresas brasileiras precisavam se preparar para a nova fase de competitividade internacional como exigência dos capitais e seus novos mecanismos de concorrência; e ainda a necessidade de novas estratégias por parte das empresas para enfrentarem o avanço do novo sindicalismo e, por conseguinte, às resistências e confrontos dos trabalhadores em seus locais de trabalho (Antunes, 2006, p. 17-18).

Segundo Antunes (1995), essas transformações societárias passaram a requer um operário “intelectualizado” - um novo tipo de trabalhador mais

qualificado, e com maior o grau de habilidades e competências. Por outro lado, o mercado sequer absorveu e absorve metade da mão-de-obra disponível, mas a busca pela qualificação profissional em um mercado altamente competitivo e excludente persiste. Nessa realidade, reforçam-se mecanismos de inclusão/exclusão social para inserir “alguns indivíduos” e os segmentos das classes subalternizadas poucos vislumbram as alternativas de inserção no mercado de trabalho.

A acumulação flexível, como assevera Harvey (1992), implica em altos níveis de desemprego, agora não mais devido a ondas sazonais da economia, mas revelando-se na dinâmica estrutural - desemprego estrutural, com rápida destruição e reconstrução de habilidades, ganhos modestos de salários reais e retrocesso do poder sindical. O mercado de trabalho altera-se com conseqüências sobre a classe trabalhadora: contratos flexíveis; trabalho em tempo parcial e temporário; subcontrato e redução do trabalho regular.

Conquanto se ampliasse as novidades na gestão/controle da força de trabalho, o movimento sindical ativo e combatente do final dos anos setenta e anos oitenta - as emblemáticas greves do ABC Paulista - foi num processo *continuo* e crescente ganhando traço “de um pragmatismo sindical de cariz neocorporativo” (Alves, 2007, p. 461). Isto se deve às determinações socioestruturais ligadas ao avanço da mundialização do capital, que rebatem nas organizações de classe com “a adoção de políticas sindicais concertantes que tenderam a esvaziar o horizonte de luta de classes e contestação anticapitalista” (Alves, 2007, p. 463).

O sindicato passou a dialogar com o capital e a adotar um discurso impregnado de valores empresariais (empregabilidade, competências, etc), fechou em si mesmo e ainda segundo a referida autora buscou preservar antes de tudo a corporação social. Nos anos seguintes, os espaços de luta sindical tenderam a se restringir cada vez mais. A ação coletiva se tornou mais difícil e essa dificuldade constituiu-se na meta central do impulso de incremento do controle de trabalho.

Outra medida oriunda dos receituários formulados pela acumulação flexível e pelo ideário japonês foi o que Castilho, citado por Antunes (2006, p. 18), denominou *liofilização organizacional*, isto é, a transferência de plantas e unidades produtivas para regiões do globo menos onerosas para o capital. O que

em verdade significa um mercado de trabalho com baixa e/ou mínima, cobertura dos riscos sociais ao trabalho, com fraca legislação social e conseqüente diminuta proteção social à força de trabalho, mas ao mesmo tempo, para o capital, um franco incentivo fiscal ofertado pelo Estado. Outro elemento correlato a este é a implantação das células produtivas, introduzindo o trabalhador polivalente ou multifuncional.

Foi, portanto, a partir dos anos 90, sob a condução política em conformidade com o Consenso de Washington, que se intensificou o processo de reestruturação produtiva do capital no Brasil, processo que vem se efetivando mediante formas diferenciadas, configurando uma realidade que comporta tanto elementos de continuidade como de descontinuidade em relação às fases anteriores. Há uma mescla nítida entre elementos do fordismo, que ainda encontram vigência acentuada, e elementos oriundos das novas formas de acumulação flexível e/ou influxos toyotistas no Brasil, que também são por demais evidentes (ANTUNES, 2006, p. 18-19).

O processo de reestruturação produtiva em curso, processo este multiforme e que afeta e metamorfoseia não somente o mundo do trabalho, mas invade os espaços para além do mundo estrito do trabalho se configura de forma diferenciada na realidade cotidiana do trabalho. Na pesquisa *“Para onde vai o mundo do trabalho? As formas diferenciadas da reestruturação produtiva no Brasil”*, coordenada por Antunes e apresentada na obra *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil* (2006), encontramos um desenho bem delineado dessa realidade e que tomamos para sustentar o atual modelo emblemático de atuação social dos empresários: **gerenciando o social**.

Nos mais diversificados ramos industriais em que foi realizada a referida pesquisa (automobilístico - Honda, Toyota, Mercedes-Benz, Volkswagen -, têxtil, na indústria de confecção, calçados, metalúrgica), podem-se depreender dos estudos realizados (PRAUN; Assunção, Marcelino, Pinto, Amorin & Jinkings; Navarro, 2006) elementos recorrentes do processo de reestruturação produtiva. Um traço identificado como constante é o aumento dos mecanismos de desregulamentação e a precarização da força de trabalho.

Os mecanismos utilizados no interior das unidades produtivas para enfrentar os conflitos decorrentes das transformações operadas pela reestruturação produtiva na relação capital - trabalho foram as formas de “envolvimento” da

força de trabalho⁵⁸, a adesão dos funcionários na aquisição de ações das empresas tornando-se “sócios”, “associados”, “colaboradores”, os Planos de Demissão Voluntários (PDV), a concessão de prêmios de produtividade, os sofisticados sistemas de comunicação entre trabalhadores e empresa - jornais, revistas, vídeos de ampla circulação no ambiente de trabalho, como a ampliação do trabalho em equipe -, etc. Estes, ao mesmo tempo em que se configuravam como a versão racional e técnica do trabalho sob a vigência do novo padrão de acumulação, eram afirmadas pelos empresários que sequer permitiam ao capital outra perspectiva sob pena de perda de competitividade. Nesta direção, obscureciam a solidariedade de classe, diminuía a capacidade de resistência sindical, ao trazer, concomitantemente, a prática e o discurso da democratização da relação capital trabalho nas mesas de negociações (Praun, 2006; Previtalli, 2006). Os sindicatos como espaço de resistência e luta na defesa de interesses “antagônicos aos do capital se converteram em importantes instrumentos de promoção da pactuação de interesses” (Praun, 2006, p. 175), na denominada *reestruturação negociada*.

Construir uma nova percepção dos trabalhadores diante das transformações que estavam sendo operadas em nível global, com treinamentos, cursos, capacitações, era o que se pretendia através do desmonte de hábitos e valores solidificados no período anterior. Mas não só no âmbito das empresas estas estratégias eram desenvolvidas.

Além disso, mais que um envolvimento limitado ao trabalhador com vínculo empregatício com a fábrica, o processo desencadeado visou ainda abarcar a família, estendendo-se do espaço fabril para o doméstico e refletindo deste para a fábrica. Fizeram parte dessa estratégia permanente da empresa o programa de visita à fábrica, as cartas da empresa entregues no local de trabalho ou remetidas via serviço correio para o funcionário e familiares, publicações regulares no *Jornal da Volkswagen* de reportagens sobre o trabalhador e sua família, assim como os programas Coração Valente e Coração de Líder (PRAUN, 2006, p. 158).

No tocante aos benefícios sociais conquistados na fase anterior, muitos foram extintos, e, no caso de empresas estatais, estes foram seguidos de indenizações por se tratar de “direito adquirido”. Outros, num processo contíguo e

58) Volkswagen implantou sua reestruturação implantando programas e construindo estratégia de clima favorável à mudança. Sobre este processo conferir em Praun (2007).

crescente, sofreram readequações com vistas a não onerar o capital, liberando parte desses recursos para áreas mais rentáveis ao investimento do capital.

Diante desse cenário de perdas e permanente insegurança quanto ao futuro do emprego, as reações às mudanças operadas pela reestruturação produtiva, ainda que com manifestações de resistências/greve, e a explicitação de alguns conflitos, nos anos noventa foram sendo substituídas pela *reestruturação negociada*, via entendimento da *democratização da relação entre capital e trabalho* (Antunes, 2006).

As ações do *novo sindicalismo* do final dos anos setenta sofrem uma implosão dos núcleos mais organizados da classe trabalhadora, no bojo da reestruturação produtiva, com as atuais organizações assumindo posturas moderadas e defensivas, buscando garantir a sobrevivência dos aparatos burocráticos institucionais. A reestruturação produtiva ocasionou uma dispersão dos coletivos organizados, das bases sindicais militantes, visto que este “modelo pressupõe a debilidade relativa da objetividade e da subjetividade de classe” (Alves *apud* Minayo 2004, p.290).

Na indústria extrativa mineral, de 1988 a 1998, há uma perda de 170 mil empregos, acompanhados de 73.400 filiados a menos. Cerca de 134 mil postos de trabalho desapareceram entre 1988 e 1993, com destaque dessa inflexão negativa para os estados de Minas Gerais, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul. Em termos nacionais, entre todas as categorias, a densidade sindical tem suas maiores quedas nos trabalhadores do setor de extração mineral (Minayo 2004, p. 293).

Outro aspecto quanto às estratégias de enfraquecimento da organização dos trabalhadores é a diversidade de contratos trabalhistas - trabalhadores primários, terceirizados, subcontratados - e que não raras vezes a grande empresa não reconhece, ou recusa a aceitar, os sindicatos que não exclusivamente de trabalhadores de seus quadros formais, especialmente quando são trabalhadores de quadros funcionais eliminados pelo processo de reestruturação produtiva. Por outro lado, novos e obscuros sindicatos aparecem em cena fragmentando a classe dos trabalhadores ao dividi-los entre técnicos e peões.

O impacto dessas respostas configurou mudanças na produção industrial, alterando os processos de trabalho e as condições de produção, com rebatimentos

diretos para a *classe-que-vive-do-trabalho*, seja, como assevera Kameyama (1998), sobre a composição e perfil da força de trabalho, seja na gestão da força de trabalho. Nesse sentido, o anterior *ethos* que conformava as empresas sofre também modificações. Mas, nas características da produção flexível, tal como reconheceu Harvey (1992), não há nada de essencialmente novo no impulso para a flexibilização e o capitalismo segue, periodicamente, caminhos voltados para o crescimento, crescimento voltado para a exploração do trabalho vivo no universo da produção e com uma intrínseca dinâmica tecnológica e organizacional, combinando e articulando, contemporaneamente, processos produtivos tradicionais, flexíveis, fordistas e artesanais.

Nesta direção, temos que velhos valores persistem intrinsecamente no atual *ethos* empresarial, ao mesmo tempo em que as novas exigências postas para a “restauração” do capital ao agir sobre o trabalho atingiu a subjetividade da força de trabalho, mormente quando se colocou em relevo as novas qualificações técnicas, ao mesmo tempo em que se desqualificam as demandas dos trabalhadores, enquanto exigências de classes (Mota, 1995).

Essas transformações fizeram surgir o cidadão-fabril, cidadão-consumidor e o cidadão-pobre (Mota, 1995), atores sociais fruto de uma cultura que busca a obtenção do consentimento das classes trabalhadoras em torno da idéia de que a crise econômica afeta a toda a sociedade e que, devido a isso, a colaboração de todos é requerida. Um trabalhador dócil, submisso, mas imbuído de valores cultivados pelo solidarismo presente tanto no interior da fábrica como extramuros da empresa e alcançando a comunidade tem sido o perfil destacado pela reestruturação produtiva, e que vem conformando o atual *ethos* empresarial. “Do taylorismo-fordismo ao toyotismo emerge um trabalhador ‘comprometido’ para além do desejo de consumo e da exclusão social, face ao desmonte do Estado Social promovido pelo Deus Mercado” (Ramos, 2007, 1).

Diante deste cenário, as empresas privadas passaram a se reorganizar dentro desta nova dinâmica e as empresas estatais também foram impulsionadas a atender as novas exigências do mercado. Muitas das empresas estatais, surgidas no período anterior, foram readequadas e/ou privatizadas.

A reestruturação produtiva da Vale se processa definitivamente na década de noventa, ao mesmo tempo em que “as transformações organizacionais internas

na CVDR acompanham suas estratégias de internacionalização, de diversificação e de ampliação de negócios” (Minayo, 2004, p 319). Alguns fatores concorrem para o seu ingresso sem reservas nesse processo: a consciência operária em todo o país sofre os abalos das crises econômicas; no campo da política, as teses neoliberais no país ganham impulso com os governos de FHC e sua “reforma” de Estado, com a privatização sendo o carro chefe dessas transformações; na economia, aprofunda a abertura dos mercados, a modernização tecnológica e a reestruturação do trabalho, com o enfraquecimento das ideologias e dos movimentos de classe (Antunes, 2006).

Quanto à privatização, importa destacar que, no caso da Vale, a “idéia de controle e privatização do setor produtivo estatal é antiga e vem acompanhando o processo de crescimento dessas empresas, desde o governo militar” (Minayo, 2004, p. 237). Desde 1979, segundo Minayo (2004), um conjunto de mudanças são implementadas com vistas à adoção de novos conceitos de gerência, hierarquia, qualidade e participação, atingindo todas as instâncias organizativas da empresa. A administração de funções foi substituída pelo de unidade de negócios. Em lugar das funções centralizadas - presidência, diretorias, superintendências e nas supervisões -, ganhando foco a atividade principal de cada setor e os gerentes com autonomia para movimentar recursos e realizar investimentos. Desta forma, pretendia-se tornar mais precisos o planejamento operacional e tendo o gerente responsabilidade de acompanhar de perto a instância que dirige.

No *continuum* processo de transformação das regras da administração da CVDR, o período que vai de 1992 a 1995 é caracterizado pelo investimento intenso e amplo no treinamento dos gerentes ou dos potenciais gerentes. São investidos 29 milhões de dólares, e concluída a capacitação dos gerentes, os treinamentos são estendidos a todos os trabalhadores (Minayo, 2004). A internacionalização dos novos conceitos vindos do modelo japonês é difundida no interior da empresa. O objetivo girava em torno de responder instantaneamente à demanda. Para tanto, buscou-se: manter estoques em níveis mínimos – *just in time*; eliminar os controle burocráticos da produção com a implantação do sistema de controle da produção através do comando dos cartões na fabricação dos produtos – *kanban*. Seguiram-se outras medidas como: adotou-se o *kaisen* – política e filosofia de qualidade com vista ao corpo de funcionários incorporar, no

seu cotidiano, práticas de melhoria contínua pela superação de problemas identificados no processo de trabalho; a criação do Controle de Qualidade Total com seu subsistema os Círculos de Controle de Qualidade, que se constituem nos pequenos grupos de trabalhadores que atuam na mesma área e se reúnem regularmente para analisar questões operacionais em seu lugar de trabalho, visando soluções de problemas.

Dentro desta nova organização do trabalho, a Vale implantou dentro dos programas “participativos” Produção Nota 10, o Programa de Sugestões que se generalizou por todos os escalões da empresa. O trabalhador tem uma sugestão, ela é dada à empresa, que a registra e é analisada por um grupo a fim de verificar a sua viabilidade ou não. Ela sendo implantada pode inclusive se tornar patente. As sugestões implantadas são categorizadas em prata ou ouro com respectiva premiação.

Essa proposta substitui formas mais arcaicas de estímulo à participação dos trabalhadores, como a instituição do “operário padrão”, por meio da qual um só era premiado. Ela pode incluir várias modalidades de apresentação de idéias: individual, de dois ou mais operários ou ser grupal [. . .] (Minayo, 2004, p. 327).

Em sintonia com as novas necessidades de desenvolver valores e condutas condizentes com “uma democracia nas relações entre capital e trabalho”, alinhar o perfil do trabalhador pela via da promoção da educação continua sendo também uma estratégia do capital, agora em tempos de “colaborador”, “parceiro”, “polivalente” ou “multifuncional”.

Temos assim, que, nos anos oitenta e noventa, as empresas mobilizaram novas formas de consumo da força de trabalho controle da força de trabalho, aprimoraram” a sua estratégia de reprodução material da força de trabalho com um conjunto de ações sociais voltado para seu público interno - seus empregados e familiares -, como também investiram na reprodução espiritual da força de trabalho, buscando (re) formatar a subjetividade do trabalho através da disseminação de valores, de uma “moral de envolvimento”, recorrendo a uma lógica menos despótica e mais consensual (Amaral & Cesar, 2009, p. 417-418).

Outra dinâmica que vem se expandindo nas empresas transnacionais é a substituição do departamento de treinamento pela implantação da Universidade

Cooperativa - UC e a crescente participação de clientes, fornecedores e comunidades. Universidade Corporativa "é um guarda-chuva estratégico para desenvolvimento e educação de funcionários, clientes e fornecedores, buscando otimizar as estratégias organizacionais" (Meister, citada por Alperstedt, 2001). Conforme ainda destaca a referida autora, uma das questões que pode levar a criação de uma UC é a necessidade de unificar a perspectiva global dos gerentes fruto, como assevera, da globalização de uma organização.

Ligada às políticas de Recursos Humanos, a UC tem implicação direta na difusão do conhecimento que se define como necessário à formação do capital intelectual e "representa um poderoso instrumento viabilizador de uma base humana que sustente o desenvolvimento estratégico das empresas" (Meister, apud Alperstedt, 2001). No Brasil, os Grupos Accor, Motorola, McDonald's, Alcar e Brahma, implantaram modelos de UC. La Costacurta Junqueira, Vice-Presidente do Instituto MVC, declara:

Você vai ouvir do Diretor ou Gerente de RH argumentos do tipo: "so nos EUA já existem quase 2000 Universidades Corporativas". "É preciso transformar treinamento em uma grife!" "As universidades tradicionais não têm o foco no *business* que nossa empresa necessita". "Precisamos alargar os horizontes de treinamento (clientes, fornecedores, comunidade) para gerar receita!" (2005).

Uma UC se constitui em um fortíssimo pólo de irradiação e consolidação da cultura empresarial, segundo afirmam os especialistas. Há que se ressaltar que a implantação em empresas de cursos, treinamentos e capacitações dirigidos para seus funcionários e mesmo para a comunidade, longe de ser uma prática recente, tem, especialmente no Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, seu ponto de partida nos anos quarenta, com a institucionalização da educação e do disciplinamento da força de trabalho.

Em 2003, a CVRD criou a Valer, responsável pela formação de profissionais, expressando um alinhamento a uma tendência e estratégia de grandes empresas transnacionais: as Universidades Cooperativas (UC), com vistas a promover uma cultura organizacional, desenvolvendo competências profissionais que atendam as demandas do mercado. Altera-se, na contemporaneidade, a área de Recursos Humanos e surge como um braço desta área a Valer.

Atualmente em grandes empresas, notadamente nas transnacionais, ganhou espaço e adesão a implantação de estratégias que garantam o sucesso no mundo dos negócios sob os auspícios de um determinado processo educativo. “Sob uma ambiente virtual as organizações reúnem um significativo número de funcionário para a disseminação de informações, treinamento e adestramento das habilidades” (RAMOS, 2006, .p. 6). A Valer é um centro de educação da Vale e tem o objetivo de desenvolver educação contínua de todos os públicos da empresa. Em seu endereço eletrônico ela informa:

[os] programas de fomento de mão-de-obra, por exemplo, formaram cerca de 19 mil pessoas nos últimos anos. Desse contingente, quase 60% foram aproveitados pela Vale, contribuindo para a geração de empregos e renda e para a melhoria da qualidade de vida da população nas localidades onde a empresa atua. Somam-se a isso os mais de R\$ 31 milhões investidos nos últimos três anos para custear Centros de Formação Profissional no Pará, Minas Gerais, Espírito Santo e Maranhão (VALER, 2009).

Como assevera César (2008, p.54), no final do século XX e nos primeiros anos do século XIX ocorre uma renovação da cultura empresarial nos marcos da adoção das categorias “defesa da cidadania” e do “solidarismo”, formando a imagem da “empresa-cidadã.” São munidas de um *espírito social* capaz, ao mesmo tempo, de promover e difundir valores para toda a sociedade, bem como transfigurar a empresa em “sujeito”, capacitada tanto para o desempenho econômico como para a promoção do desenvolvimento social do país. Responsabilizar as empresas pelo desenvolvimento social do país, atuar “no social”, foi possível em muito devida à legislação social elaborada nos anos noventa, em conformidade com as exigências de acumulação do capital e em consonância com a reforma do Estado. Mas, cumpre ressaltar, que desde antes, no Brasil, os empresários envolvidos com o desenvolvimento do capitalismo industrial buscaram criar e difundir sobre a massa trabalhadora certo tipo de perfil requerido, o que exigia por sua vez certa intervenção no processo de produção e reprodução social, conforme destacamos nas seções anteriores.

Sob o fundamento da natureza social do capital (Mestringer, 2001), várias empresas assumiram em seus objetivos institucionais tarefas de responsabilidade social, trazendo novamente para cena juspolítica as antigas, mas não tão velhas,

discussões sobre assistência social e filantropia, especialmente no âmbito privado/empresarial⁵⁹.

No ano de 1998, instituiu-se a primeira forma das organizações sociais de interesse público, a Lei n. 9.637 de 15/05/98 que dava ao conceito de terceiro setor um contorno técnico e de acordo com as perspectivas do MARE (Simões, 2008). Na proposta da reforma administrativa, as atividades não exclusivas passaram, embora estatais, a configurar no terceiro setor. Podendo, assim, ser realizadas em convênio e parcerias com as organizações privadas (escolas, hospitais, entidades de assistência, empresas estatais, vinculadas ao mercado etc), mas devendo estas entidades e organizações sociais exercer atividades de caráter público, mas não estatal. Ao Estado caberia, de forma restrita, as suas atividades exclusivas definidas pelo núcleo estratégico (Bresser, 1998).

Instituições nascidas durante o regime militar e no processo de abertura política formaram o conjunto de entidades civis sem fins lucrativos, associações e fundações que nos anos noventa passaram a ser incentivadas e acrescidas pelas iniciativas empresarias, em programas sociais.

59) Através de pesquisa junto ao Centro de Referências Patrícia Bildner do GIFE em São Paulo pudemos verificar que ainda nos anos 2002 a 2003, portanto durante um longo período, no sítio eletrônico da associação, permaneceu a seguinte enquete: o que é filantropia? E se filantropia era o mesmo que assistencialismo, ao mesmo tempo em que o grupo discutia qual seria a melhor terminologia para expressar as suas ações. Vale ressaltar as origens do GIFE: em 1988, representantes da Alcoa e da Fundação Kellogg apresentaram ao Comitê de Relações com a Comunidade da Câmara Americana de Comércio, em São Paulo, a sugestão para o desenvolvimento de um seminário sobre filantropia. Este encontro foi realizado em maio do ano seguinte e suas conclusões estimularam a criação do subcomitê de filantropia, composto por representantes de diversas organizações de origem empresarial: as fundações Bradesco, Kellogg, Ford, Iochpe, Odebrecht e Roberto Marinho, os institutos Alcoa, Itaú Cultural, C&A, a Vitae e a Xerox. Esse subcomitê se reuniu pela primeira vez em outubro de 1989. De 1992 a 1994, com reuniões informais bimensalmente, o subcomitê tinha “como objetivo a troca de experiências e potencializar a coesão entre os participantes.” As ações desse comitê foram o embrião do Grupo de Institutos, Fundações e Empresas- GIFE -, que se reuniu inicialmente na Vitae. A cada encontro eram designadas duas instituições-membro, que ficavam encarregadas das atividades de recepção, secretaria e organizar o próximo encontro. Durante estes primeiros anos de informalidade, segundo base documental primária, era urdida a base necessária para a criação de uma associação civil sem fins lucrativos, criando-se uma cultura de grupo, reforçada por seminários para estudo *in loco* da filantropia americana. Segundo consta nos relatórios consultados, “foi um período marcado por reconhecimento mútuo e aprofundamento sobre os contornos que viria a ter no Brasil o que era designado como *philantropy*”. O grupo optou por usar a terminologia mais adequada para o momento e as condições brasileiras, privilegiando termos como “investimento no desenvolvimento social e cidadania participativa”. A partir da consciência da necessidade de auto-definição foi esboçada um código de ética, e o grupo formulou seus primeiros estatutos e ocupou-se de dar visibilidade à ação através da publicação de boletins, difundindo as suas idéias para o meio empresarial e para os demais setores da sociedade, o que certamente influenciou as legislações que foram seguidamente elaboradas nos marcos do terceiro setor.

Não restam dúvidas que diferentemente das iniciativas das fases anteriores - **controlando o social e incorporando o social** - a atual fase que denominamos **gerenciando o “social”** é largamente incentivada, e é intensificada a difusão do *ethos* do espírito social empresarial, na luta pela hegemonia (César, 2008).

Empresas com estrutura e processos de trabalhos alterados, com reduzido número de operários e em um mercado globalizado, passaram a vivenciar novas preocupações com relação ao social que se traduziram em **novas ancoragens na sociedade** e incorporação de **valores e bens intangíveis** a seus produtos, operários e imagem na sociedade.

No bojo dessas mudanças, dá-se o início de uma prática, ainda que incipiente e gestada no maior pólo empresarial do país - São Paulo -: **a atuação sistemática dos empresários no “social”**.

Tal como no modelo anterior de atuação **incorporando o social**, em que surgem entidades patronais para a formação profissional e disciplinamento da força de trabalho para o desenvolvimento industrial, a partir da década de 90, além das empresas criarem estratégias próprias de respostas às demandas sociais de seus trabalhadores, entidades também patronais são criadas para delimitar e impulsionar as suas ações sobre o social, é o que abordaremos a seguir.

2.3.2

Braços Sociais: as instituições gerenciadoras do “social”

O Grupo de Instituto, Fundações e Empresas (GIFE) é expressão importante nesse processo de intervenção social do empresariado, desde o final da década de noventa. Congrega instituições de origem privada e, de forma voluntária e sistemática, investe recursos privados - humanos, técnicos ou financeiros - em projetos sociais, com o objetivo de difundir os conceitos e práticas do uso de recursos privados e públicos para o desenvolvimento do bem comum. Ampliam-se, posteriormente, os organismos difusores da cidadania

empresarial⁶⁰ e de responsabilidade social empresarial⁶¹ - Instituto ETHOS, RITS, IDIS etc -, como também se espriam por toda a sociedade essas idéias.

Paralelamente a esta proposta, a Organização das Nações Unidas, através do Global Compact, vem procurando mobilizar a comunidade empresarial internacional na promoção de valores fundamentais nas áreas de direitos humanos, relações de trabalho e meio ambiente. O Programa Global Compact foi criado na gestão do secretário-geral da ONU Kofi Annan, com o objetivo de “contribuir para a criação de uma estrutura socioambiental consistente, em mercados livres e abertos, assegurando que todos desfrutem os benefícios da nova economia global” (A REDE DE JORNALISMO ETHOS, 2006, p.19).

No Brasil, o Instituto Ethos buscou evidenciar “a simbiose existente entre o movimento de responsabilidade social empresarial no Brasil e as normas universais estabelecidas pelas Nações Unidas” (A REDE DE JORNALISMO ETHOS, 2006, p.19). Os indicadores de responsabilidade social definidos pelo Instituto Ethos e incorporados pelas empresas afiliadas são itens difusores da prática de responsabilidade social empresarial para “dentro/intra-empresa” e “fora/extra-empresa”. As atuações dirigidas ao público interno e externo - trabalhadores diretos, terceirizados, sindicatos, fornecedores, consumidores/clientes, comunidade, governo e sociedade e ao meio ambiente - são norteadas por valores e pela transparência também considerados indicadores de responsabilidade social. O foco demonstrado por esses indicadores, de acordo com os documentos consultados, é aferir uma gestão socialmente responsável, mas o que parece também indicar é ser um “novo tipo de racionalização do controle social”, ao mesmo tempo em que a atuação social das empresas torna suas ações mais valorizadas.

Nos diversos estudos, artigos e boletins desenvolvidos e elaborados pelos adeptos e difusores da responsabilidade social empresarial, é ponto forte a

60) “É a expressão da responsabilidade social de uma empresa em sua relação com a comunidade em que está inserida. Traduz-se, na prática, no apoio ou desenvolvimento de ações em benefício da sociedade e não diretamente de seus próprios funcionários ou familiares de funcionários, o que distingue o conceito das tradicionais políticas de recursos humanos adotadas pelas empresas”, conceito difundido pelo GIFE, em Investimento Social na Idade Mídia: discurso e imagem da iniciativa privada na imprensa brasileira, 2000, p. 42.

61) “Conduta ética e responsável adotada por uma empresa em toda a sua rede de relações, incluindo consumidores, fornecedores, funcionários, acionistas, governo, meio ambiente e comunidade”, conceito difundido pelo GIFE, em Investimento Social na Idade Mídia: discurso e imagem da iniciativa privada na imprensa brasileira, 2000, p. 43.

afirmação de que ela torna o negócio da empresa mais valorizado pelas pessoas. Segundo David Grayson (2003, p. 8):

Logo, os investidores a identificam como uma companhia em que vale a pena investir. Cada vez mais, ser um negócio realmente responsável vai criar oportunidades, seja para acessar novos mercados ou para desenvolver produtos, serviços e modelos de negócios.

Há que se ressaltar o estudo de Garcia (2004), este longe de se posicionar na defesa e difusão da responsabilidade social, buscou dar tratamento à questão identificando “o negócio do social.”

A dimensão do marketing que as ações sociais das empresas promovem é uma das valorizações desse processo, valorizando seus papéis. Segundo Gonzalez (2002, p.28), “o esforço das empresas em questões sociais e ambientais tem, portanto, efeitos econômicos e gera lançamentos contábeis.”

Um dado importante e analisado pelos profissionais do mercado de capitais, hoje, é sobre a postura social das empresas. A Bovespa, em 2007, através do Comunicado de Progresso 2007 (COP) - Pacto Global (ONU), informou o seu apoio a este fórum das Organizações da Nações Unidas “voltado à promoção do crescimento sustentado da economia e inclusão social” (RELATÓRIO PACTO GLOBAL 2007, p. 1). A própria Bovespa através do Instituto BM&FBOVESPA de Responsabilidade Social e Ambiental desenvolve um conjunto de ações dentro do compromisso assumido ao ser signatária deste Pacto, bem como é membro do Comitê Brasileiro do Pacto Global. Segundo informações obtidas em seu sítio eletrônico, a BM&FBOVESPA foi a primeira bolsa de valores do mundo a aderir ao Pacto.

Dentre as atividades desenvolvidas pela BM&FBOVESPA, destaca-se o website (www.emboacompanhia.com.br), que tem o objetivo de divulgar e ao mesmo tempo em que buscar estimular atividades socioambientais das empresas listadas na Bolsa, ampliando também as informações para o público em geral e para os investidores.

Afirma-se que na contemporaneidade é “uma tendência mundial dos investidores procurarem empresas socialmente responsáveis, sustentáveis e rentáveis para aplicar seus recursos” tal como encontramos no sítio eletrônico da

Bovespa. Outra iniciativa foi a criação pela Bolsa do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE). Diante deste quadro internacional, no Brasil, um conjunto de instituições - BM&FBOVESPA, Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar – (ABRAPP), Associação Nacional dos Bancos de Investimento – (ANBID), Associação dos Analistas e Profissionais de Investimento do Mercado de Capitais – (APIMEC), Instituto Brasileiro de Governança Corporativa – (IBGC), International Finance Corporation – (IFC), Instituto Ethos e Ministério do Meio Ambiente - criaram um índice de ações que é um referencial para os investimentos socialmente responsáveis, o Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE).

O ISE tem por objetivo refletir o retorno de uma carteira composta por ações de empresas com reconhecido comprometimento com a responsabilidade social e a sustentabilidade empresarial, e também atuar como promotor das boas práticas o meio empresarial brasileiro (www.bovespa.com.br).

De acordo com as informações encontradas em www.bovespa.com.br, essas aplicações são chamadas de “investimentos socialmente responsáveis”,

“consideram que empresas sustentáveis geram valor para o acionista no longo prazo, pois estão mais preparadas para enfrentar riscos econômicos, sociais e ambientais. Essa demanda veio se fortalecendo ao longo do tempo e hoje é amplamente atendida por vários instrumentos financeiros no mercado internacional.”

A exemplo dos fundos de investimentos criados nos Estados Unidos (Dow Jones Sustainability Index – DJSI⁶², lançado em 1999) com foco em empresas socialmente responsáveis, a Bolsa de Valores de São Paulo decidiu também criar um, juntamente com um grupo de entidades e, tendo o Centro de Estudos de Sustentabilidade da Fundação Getúlio Vargas – CES-FGV - o papel de avaliar a performance das empresas listadas na Bovespa com relação aos aspectos de sustentabilidade.

Com essas organizações, formou-se um Conselho Deliberativo presidido pela BM&FBOVESPA, que é o órgão responsável pelo desenvolvimento do ISE.

62) Dow Jones Sustainability Index – DJSI⁶², lançado em 1999 representa o valor de um grupo de empresas consideradas sustentáveis segundo critérios financeiros, sociais e ambientais (ISE, BOVESPA, 2008).

Em abril de 2007, Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente – PNUMA - passou também a compor o Conselho do ISE. A Bolsa, portanto, é a responsável pelo cálculo e pela gestão técnica do índice.

Segundo o Relatório do ISE da Bovespa, as vantagens para as empresas terem suas ações reconhecidas pelo ISE é o reconhecimento pelo mercado como empresa que atua com responsabilidade social corporativa, reconhecida como empresa com sustentabilidade no longo prazo, reconhecida como empresa preocupada com o impacto ambiental das suas atividades. Para a Bovespa, o ISE é um selo de qualidade.

Outro aspecto não menos significativo são as Diretrizes da OCDE⁶³ para empresas multinacionais. Já em 1975, a ODCE criou o Comitê sobre Investimento Internacional e Empresas Multinacionais (CIME) para estudar a possibilidade de se criar um código de condutas para as empresas multinacionais e **os meios de proteger as empresas de discriminação**. No ano seguinte, e com o objetivo principal de garantir que as atividades das multinacionais “se desenvolvessem em harmonia com as políticas nacionais dos países da OCDE e fortalecer a base da confiança mútua entre as empresas e as autoridades governamentais”, foram adotadas pela primeira vez as “Linhas Diretrizes da ODCE, como parte da Declaração sobre Investimento Internacional e Empresas Multinacionais (TORRES et alli, 2004, p. 14). Essas Diretrizes vêm ao longo dos anos passando por revisões – 1979, 1982, 1984, 1991 e 2000. Segundo Torres (2004) as maiores mudanças desde então foi a inclusão de um capítulo em 1991 sobre Proteção do Meio Ambientes e a modificação do procedimento de colocação em prática em

63) A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Comercial - OCDE - foi criada após a Segunda Grande Guerra para organizar a ajuda norte-americana e canadense na reconstrução europeia, sob a vigência do Plano Marshall. Com sede em Paris, contou inicialmente com 30 países membros: Alemanha, Áustria, Austrália, Bélgica, Canadá, Coréia, Dinamarca, Espanha, Estados Unidos, Finlândia, França, Grã-Bretanha, Grécia, Hungria, Irlanda, Islândia, Itália, Japão, Luxemburgo, México, Noruega, Nova Zelândia, Países Baixos, Polônia, Portugal, República Tcheca, República Eslovaca, Suécia, Suíça e Turquia, e posteriormente Argentina, Chile, Brasil, Eslovênia, Lituânia e Estônia aderiram à organização. Segundo Torres e alli (2004, p. 13), a missão da ODCE é construir economias fortes nos países-membros, melhorar a eficiência e os sistemas de mercado, expandir o livre comércio e “contribuir para o desenvolvimento nos países industrializados e naqueles em vias de desenvolvimento”. Em 1998, os ministros da OCDE identificaram o desenvolvimento sustentável como prioridade essencial e acordaram interpretar o termo “sustentável” de modo que incluísse considerações sociais, ambientais e econômicas. Vale ressaltar que a OCDE não se constitui em foro de negociação político-diplomática, mas vem crescendo sua atuação normativa. Hoje “a OCDE” por meio de seus membros “representa cerca de 65% do PIB mundial” (Disponível em <http://www.fazenda.gov.br/sain/pcnmulti/menu-pcn.asp>, acesso em 22 de agosto de 2009).

2000. As atuais Diretrizes envolvem mais temas como: acesso à informação, emprego, meio ambiente, interesse dos consumidores, ciência e tecnologia, fisco e corrupção. Um dos aspectos contemplado nas Diretrizes é “o que supõe que as multinacionais devem encorajar os sócios comerciais, incluindo os subcontratos, para que os negócios sejam compatíveis com as Diretrizes” (Torres et alli, 2004, p. 14). Ainda segundo o referido autor temos que

As Diretrizes representam recomendações voluntárias e não vinculam governos às empresas. Pode-se considerar que são moralmente obrigatórias, mas os tribunais não podem obrigar o cumprimento delas. Elas não dão maior poder aos cidadãos, já que não lhes concede nenhum direito. Há que se destacar-se que as obrigações impostas às empresas somente podem complementar a lei nacional, nunca contradizê-la (2004, p.16) .

Desta forma, para Torres (2006), a imagem da empresa é o ponto em que as Diretrizes podem ter efetividade quando no sentido de se buscar um comportamento socialmente responsável, já que não tem força de lei. Mas, para o representante do PCN no Brasil, ele é contrário a esta posição uma vez que “defende a cláusula de confidencialidade no trâmite dos casos apresentados contra as empresas. Para a OCDE Watch ‘o PCN tem que ser uma instância mais participativa’ (Seminário Ministério da Fazenda, 2006, Disponível em www.ministeriodafazenda.br acesso em 22 de outubro de 2009).

Nesse sentido, as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais constituem-se, ainda que sem poder de lei, em uma espécie de marco legal regulatório para a atuação das empresas transnacionais. No entanto, são os países signatários através do Ponto de Contato Nacional – PCN - que devem implementar e divulgar as Diretrizes, acolher críticas e denúncias, bem como moderar o diálogo entre empresas, sindicatos e ONGs (Disponível em www.ibase.org.br, acesso em 15 de outubro de 2009). No Brasil, o PCN foi implantado no Ministério da Fazenda.

O Instituto Brasileiro de Análises Sociais Econômicas - IBASE - e o Centro de Estatística Religiosa e Investigações Sociais - CERIS - vêm atuando na divulgação das Diretrizes da ODCE de Responsabilidade Social de Empresas Multinacionais, especialmente quanto às ferramentas e estratégias de realização

do balanço social. O IBASE, desde 1997, desenvolve e promove a divulgação do balanço social.

A idéia do Balanço Social é demonstrar quantitativamente e qualitativamente o papel desempenhado pelas empresas no plano social, tanto internamente quanto na sua atuação na comunidade. Os itens dessa verificação são vários educação, saúde, atenção à mulher, atuação na preservação do meio ambiente, melhoria na qualidade de vida e de trabalho de seus empregados, apoio a projetos comunitários visando a erradicação da pobreza, geração de renda e de novos postos de trabalho (www.Ibase.org).

O balanço social se tornou um documento importante de avaliação sobre a empresa e muitas têm trabalhado no sentido de publicar um balanço único que incorpore o aspecto econômico, transformando-se em peça única Balanço Econômico Social e Ambiental.

O GIFE realizou o Censo Gife, mapeando o universo de organizações associadas, formado por empresas com marcada atuação na área social (GIFE, 2001). O perfil dessas organizações revela que atuam exclusivamente como operadoras ou como financiadoras de projetos sociais. Organizações associadas ao GIFE⁶⁴ e formando uma rede de 58,3% por fundações de direito privado, 31,3% por associações sem fins lucrativos – institutos - e 10,4% por empresas. A fonte do recurso reside no meio empresarial como mantenedor ou agente direto da ação social, presente em 34 das 48 organizações pesquisadas, e o capital nacional

64) Em maio de 2001 o GIFE contava com 58 associados: Ação Comunitária do Espírito Santo – ACES; Banco J. P. Morgan S. A; Basf S.A; Centro de Integração Empresa-Escola-CIEE; CTBC TELECOM; Ericsson Telecomunicações S/A; Federação de Entidades Assistenciais de Campina – FEAC; Fundação Abrinq pelos Direitos da Criança; Fundação Acesita para o Desenvolvimento Social; Fundação Banco do Brasil; Fundação Belgo-Mineira; Fundação Bradesco; Fundação Brascan de assistência Social, Pesquisa e Cultura; Fundação Cargill; Fundação Centro de Estudos Unimed; Fundação Clemente Mariani; Fundação CSN para o Desenvolvimento e a Construção da Cidadania; Fundação Demócrito Rocha; Fundação Educar Dpaschoal de Benemerência e Preservação da Cultura e Meio Ambiente; Fundação Estudar; Fundação Grupo Esquel – Brasil; Fundação Iochpe; Fundação José Silveira; Fundação Maurício Sirotsky Sobrinho; Fundação O Boticário de Proteção à Natureza; Fundação Odebrecht; Fundação Orsa; Fundação Otacílio Coser; Fundação Patrimônio histórico da Energia de São Paulo; Fundação Projeto Pescar; Fundação Roberto Marinho; Fundação Romi; Fundação Rômulo Maiorana; Fundação Semear; Fundação Vale do Rio Doce; Fundação Victor Civita; HSBC Bank Brasil S A – Banco Múltiplo; Instituto Arruda Botelho; Instituto Ayrton Senna; Instituto C&A de Desenvolvimento Social; Instituto Credicard; Instituto Criança Cidadã; Instituto Cultural e Filantrópico Alcoa; Instituto Herbert Levy; Instituto Itaú Cultural; Instituto Rogério Steinberg; Instituto Ronald McDonald de Apoio à Criança; Instituto Telemig Celular; Instituto Xerox; Liceu de Artes e Ofícios da Bahia; Natura Cosméticos S A; Sociedade Beneficente Israelita Brasileira Hospital Albert Einstein; The Ashoka Society; The Ford Foundation; The John D. and Catherine MacArthur Foundation; Vitae – Apoio à Cultura, educação e promoção Social; Volkswagen do Brasil Ltda; W. K. Kellogg Foundation.

predomina em 64,7% dos casos, e estrangeiro em 20,6%. Outro dado revelador é que 51,7% das empresas mantenedoras realizam diretamente outras ações de investimento social⁶⁵, sem a coordenação de seus institutos e fundações.

Quanto ao número de funcionários das empresas associadas ao GIFE, a pesquisa identificou que as corporações que congregam mais de 100 funcionários representam 82,3% da amostra. Outro dado importante, e que corrobora com a finalidade do GIFE, é que 72,9% dos membros da entidade, incluindo as empresas orientam, desde o início de suas atividades, sua prática social “somente” ou “preferencialmente” para a comunidade externa.

A área da Educação é a privilegiada na atuação social das empresas, seguida pelos setores de Cultura e Artes. Outro aspecto identificado foi o fortalecimento de organizações da sociedade civil, na área da saúde, bem como despontando os esforços relacionados a doenças sexualmente transmissíveis (DST's e AIDS), como também as doenças degenerativas e medicina preventiva. Outro destaque quanto a atuação social são os direitos das crianças e adolescentes, desigualdade e exclusão social, direitos humanos, abuso e violência sexual e direitos da mulher, e ainda na área da assistência social - junto aos segmentos criança e adolescentes em situação de risco, deficientes, famílias de baixa renda e terceira idade. Recentemente, o meio ambiente e desenvolvimento sustentável com as atividades de Educação Ambiental, conservação da natureza e biodiversidade, manejo sustentável de recursos naturais e recuperação de áreas degradadas têm tido um crescente e expressivo número de intervenções (GIFE, 2001, p.13-22).

Quanto aos recursos humanos voluntários, essa pesquisa demonstrou que 54,2% das organizações pesquisadas utilizam trabalho voluntário, adotam uma política de voluntários que tem como objeto desde atrair adeptos ao sistema, como gerenciar e capacitá-los, e com uma frequência de sua utilização de 76,9% nos trabalhos desenvolvidos. A origem dos voluntários expressa majoritariamente 53,8% como sendo funcionários da empresa mantenedora e ou empresa associada,

65) Segundo o GIFE “Investimento Social é o uso planejado, monitorado e voluntário de recursos privados - provenientes de pessoas físicas ou jurídicas - em projetos de interesse público. Incluem-se no universo do investimento social privado as ações protagonizadas por empresas, fundações e institutos de origem empresarial ou constituídos por famílias ou indivíduos (GIFE, 2001, p. 11)

contra 38,5% oriundos da comunidade, 19,2% de familiares de funcionários das empresas e/ou organização, e 15,4% de outras e NS/NR.

Na década de 90, concomitantemente ao surgimento ostensivo dessas ações, ocorre a entrada desse tema nas universidades, com a criação de centros de estudos sobre essa área são criados: o Cets, da Fundação Getúlio Vargas; e outro na USP, na Faculdade de Administração (Ceats).

No âmbito estatal, as novas formas de gerenciamento - especialmente a qualidade total que se torna maquiagem presente no setor público -, e as renovadas relações entre público e privado, forjados no esgotado do compromisso social do Estado, possibilitam o livre trânsito das idéias, dos princípios e dos valores que permeiam as ações sociais dos empresários nos organismos, entidades do setor público-estatal.

Não somente as grandes empresas estatais, símbolo de uma industrialização nacional, e que foram nos anos 90 privatizadas - Companhia Vale do Rio Doce, Companhia Siderúrgica Nacional, Companhia Siderúrgica de Tubarão - expressam esse compromisso com o social. Órgãos e empresas integrantes do Estado reafirmam aquela face social das empresas estatais através, agora, de um compromisso social nomeado de responsabilidade social⁶⁶.

Não é sem razão que Cheibub e Locke (2002, p.273), ao estudarem a questão da responsabilidade social das empresas, adotam a denominação “movimento de responsabilidade social das empresas”. Essas ações acabaram por enveredar-se nos diferentes espaços sociais e, ao se autodeclararem responsáveis socialmente, os declarantes colocam-se quase que automaticamente como portadores de uma ética de bens de cidadania.

66) Nos anos 2000 não são raras as ações que reconhecem e comungam dessa renovada relação. Em 2004, a Dataprev recebe do Ministério de desenvolvimento Social e Combate à Fome, a Certificação 0004 como Empresa Parceira do Fome Zero, e em 2005 reitera seu “compromisso com o processo evolutivo da responsabilidade social empresarial, instituindo sua Política de Responsabilidade Social”, desenvolvendo ações e projetos sociais em quatro grandes linhas: responsabilidade social corporativa; inclusão digital; inclusão social; ação voluntária.