

UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “Júlio de Mesquita Filho”
Faculdade de História, Direito e Serviço Social

André Ramos Carloni

**Mentalidade Empresarial:
das tachinhas das sapatarias à gestão das empresas
que incorporaram as linhas de montagem**

FRANCA
2006

ANDRÉ RAMOS CARLONI

**Mentalidade Empresarial:
das tachinhas das sapatarias à gestão das empresas
que incorporaram as linhas de montagem**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação da Faculdade de História, Direito e Serviço Social da UNESP – campus de Franca, como exigência para obtenção do título de Mestre em Serviço Social, área de concentração – Serviço Social: Trabalho e Sociedade

Orientação da Profa. Dra. Helen Barbosa Raiz Engler.

FRANCA
2006

Carlioni, André Ramos

Mentalidade empresarial : das tachinhas das sapatarias à gestão das empresas que incorporaram as linhas de montagem / André Ramos Carlioni. –Franca: UNESP, 2006

Dissertação – Mestrado – Serviço Social – Faculdade de História, Direito e Serviço Social – UNESP.

1. Globalização – Trabalho. 2. Empresários – Indústria calçadista – Responsabilidade social – Franca (SP). 3. Políticas sociais – Brasil.

CDD – 362.85

ANDRÉ RAMOS CARLONI

**Mentalidade Empresarial:
das tachinhas das sapatarias à gestão das empresas
que incorporaram as linhas de montagem**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação da Faculdade de História,
Direito e Serviço Social da UNESP – campus de Franca, como exigência para
obtenção do título de Mestre em Serviço Social, área de concentração – Serviço
Social: Trabalho e Sociedade.

Banca Examinadora

Presidente: _____
Profa. Dra. Helen Barbosa Raiz Engler

1º Examinador: _____

2º Examinador: _____

Franca-SP, _____ de _____ de 2006.

Dedico este trabalho a quem se interessar
e julgar útil para futuras indagações

Agradecimentos

A Deus, por ser somente o princípio, o meio e o fim de tudo o que há em minha vida. Sem o qual nada seria ou conseguiria.

A meus pais, que sempre me apoiaram em minhas decisões.

Aos meus irmãos e amigos, pela ajuda e carinhos cedidos.

Ao Evaldo especialmente, pelas pertinências necessárias e ajudas.

À instituição do Programa de Pós-Graduação em Serviço Social da Faculdade de História, Direito e Serviço Social da UNESP – campus de Franca que viabilizou nossa participação no curso de Mestrado

Um agradecimento especial à Profa. Dra. Helen Barbosa Raiz Engler, pelas orientações desta dissertação e pela dedicação e presteza para comigo.

A todos professores do curso de Pós-Graduação, pelas indagações e ensinamentos.

Só de Sacanagem

Eliza Lucinda

Meu coração está aos pulos
Quantas vezes minha esperança será posta à prova?
Por quantas provas terá ela que passar?
Tudo isso que está aí no ar: malas, cuecas que voam entupidas de dinheiro
Do meu dinheiro, do nosso dinheiro
Que reservamos duramente pra educar os meninos mais pobres que nós
Pra cuidar gratuitamente da saúde deles, dos seus pais
Esse dinheiro viaja na bagagem da impunidade
E eu não posso mais
Quantas vezes meu amigo, meu rapaz, minha confiança vai ser posta à prova?
Quantas vezes minha esperança vai esperar no cais?
É certo que tempos difíceis existem pra aperfeiçoar o aprendiz
Mas não é certo que a mentira dos maus brasileiros venha quebra o nosso nariz
Meu coração está no escuro
A luz é simples, regada ao conselho simples de meu pai, minha mãe, minha avó
E os justos que os precederam
Não roubarás,
Devolva o lápis do coleguinha,
Este apontador não é seu, minha filha
Ao invés disso, tanta coisa nojenta e torpe tenho tido que escutar
Até habeas corpus preventivo, coisa da qual nunca tinha visto falar
E sobre o qual, minha pobre lógica ainda insiste:
Este é o tipo de benefício que só ao culpado interessará
Pois bem, se mexeram comigo, com a velha e fiel fé de meu povo sofrido
Então agora vou sacanear
Mais honesta ainda vou ficar, só de sacanagem
Dirão: deixa de ser boba, desde Cabral que aqui todo mundo rouba
Eu vou dizer, não importa, será este o meu carnaval
Vou confiar mais e outra vez
Eu, meu irmão, meu filho e meus amigos
Vamos pagar limpo a quem a gente deve
E receber limpo do nosso freguês
Com o tempo, a gente consegue ser livre, ético e o escambau
Dirão: é inútil, todo mundo aqui é corrupto, desde o primeiro homem que veio de Portugal
E eu direi: não admito, minha esperança é imortal
E eu repito, ouviram, imortal
Sei que não dá pra mudar o começo
Mas se a gente quiser, vai dar pra mudar o final.

Resumo

CARLONI, André Ramos. **A Mentalidade Empresarial do Pólo Calçadista de Franca-SP e seus Rebatimentos na Inclusão Social**. 2006. 76 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social). Faculdade de História, Direito e Serviço Social – UNESP, Franca, 2006.

Transformações neoliberais em empresas brasileiras, iniciadas a partir dos anos 1970 e acentuadas nas décadas seguintes, estabeleceram novas regras para a estrutura social, trazendo em seu bojo a supremacia do econômico ao social. Deste modo, a mentalidade configurada por movimentos históricos e construção social, influem nas ações sociais. Esse estudo se realiza por meio de elaboração de um histórico da implantação da indústria calçadista em Franca, de pesquisa da categoria trabalho neste lócus e seus reflexos para a vida social em Franca; da identificação e mensuração da vantagem para os empregadores manterem trabalhadores através de alternativas de trabalho que seguem o modelo flexível de produção e finalmente da compreensão da influência da mentalidade que organiza, gerencia e administra a categoria trabalho, neste cenário industrial, a respeito do comprometimento do empresário em investimentos que possibilitem o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores calçadistas. Utiliza-se como metodologia pesquisas bibliográfica, documental e de campo. O instrumental é a entrevista semi-estruturada. O método, a história oral – averiguação e entendimento da problemática a partir das trajetórias pessoais e cotidianas. Optou-se pela pesquisa qualitativa como classificatória para detectar as especificidades. Espera-se assim, como resultado, o entendimento da mentalidade empresarial de Franca e seus reflexos para a categoria trabalho no referido cenário, com vistas à inclusão social e o desvelar da questão: a mentalidade do *cluster* calçadista francano prima por uma cultura familiar e uma filosofia empresarial tradicional, ainda hoje, é esta a mentalidade que prevalece na realidade em estudo?

Palavras-Chaves: setor calçadista, mentalidade, inclusão social, responsabilidade social

Abstract

CARLONI, André Ramos. **The Entrepreneur Mentality of the Shoemakers Cluster of Franca-SP and its repercussions in the Social Inclusion**. 2006. 76 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social). Faculdade de História, Direito e Serviço Social – UNESP, Franca, 2006.

Neoliberal transformations in Brazilian companies, initiated from years 1970 and accentuated in the following decades, had established new rules for the social structure, bringing in its bulge the supremacy of the economic to the social aspects. In this way, the mentality configured for historical movements and social construction influence in the social actions. This study happens by elaboration of a description of the implantation of the shoes' industry in Franca, by research of the work category in this locus and its consequences for the social life in Franca; by identification and measure of the advantage to the employers to keep workers through work alternatives that follow the flexible model of production and finally, by understanding the influence of the mentality that organizes, manages and administers the work category, in this industrial scene, regarding the entrepreneur commitment in investments that make possible the personal and professional development of the shoes' workers. It uses Bibliographical, documentary and field research as methodology. The instrument is the semi-structured interview. The method, verbal history - ascertainment and agreement of the problem from the personal and daily trajectories. It was opted to the qualitative research as classifier to detect the specialties. One expects thus, as result, the agreement of the enterprise mentality of Franca and its consequences for the work category in the related scene, with sights to the social inclusion and reveal the question: the mentality of the shoes' cluster of Franca stand out for a familiar culture and a traditional enterprise philosophy, still now, is this the mentality that prevails in the reality in study?

Key words: shoes' sector, mentality, social inclusion, social responsibility

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 MUDANÇAS OCORRIDAS NO MUNDO DO TRABALHO NA EUROPA	20
2.1 Mudanças Ocorridas no Mundo do Trabalho no Brasil	26
2.2 Mudanças Ocorridas no Mundo do Trabalho no Locus de Pesquisa (Franca)	31
3 A ESSÊNCIA DA MENTALIDADE	34
3.1 A Essência da Mentalidade e seu Estudo	43
3.2 A Essência da Mentalidade e a Análise Geográfica Pertinente	47
4 CAPITAL VERSUS TRABALHO: EFETIVAÇÃO DE POLÍTICAS SOCIAIS	53
4.1 Capital Versus Trabalho: breve histórico cultural, demográfico, sócio- econômico do Brasil contemporâneo	54
4.2 Capital Versus Trabalho: a realidade do locus de pesquisa (Franca)	58
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	71
BIBLIOGRAFIA	76

1 INTRODUÇÃO

Segundo CHAUÍ (1984), a sociedade atual, capitalista, baseia-se nos princípios da burguesia – liberdade, igualdade e fraternidade – para constituir sua base do discurso ideológico. Pois a partir da crise do sistema feudal, esta viu na acumulação de riquezas a possibilidade de alcançar o poder.

Após a Revolução Francesa, a burguesia se estabelece como classe dominante. A igualdade dos cidadãos é substituída pela desigualdade entre proprietários e trabalhadores, o que motivou a exploração do trabalho humano, afetou e determinou as novas vertentes das relações sociais.

Neste aspecto, com o capitalismo, há a criação do sobre-trabalho, ou seja da mais-valia, que é um excedente recebido pelo patrão com as horas a mais que o trabalhador faz além do que ele necessita para a sobrevivência. Este sobre-trabalho é dividido em duas partes, podendo ser mais-valia absoluta a qual é conseguida mediante aumento das horas de trabalho, ou a relativa, referente à velocidade de produção, isto é, ao tempo despendido na fabricação do produto. É com esta forma de exploração que o capitalismo acumula riqueza, por meio dos lucros que o empregado lhe proporciona.

Quando o trabalho chega-se às fábricas, não é mais os próprios trabalhadores que determinam o preço do produto, a duração da fabricação, pois eles se submetem à velocidade da própria máquina. Com as máquinas, o trabalhador perde também o saber de como produzir o todo, uma vez que o trabalho é segmentado e cada funcionário fabrica uma parte que vai ser, apenas no final, agregada ao conjunto do todo. Seu trabalho é de coerção, pois não há mais como produzir e competir com as fábricas e também não mais fabrica só para

suprir as necessidades básicas.

Além da mais-valia, o capitalista aumenta seu lucro com a não exigência de pagamento de salários, haja vista a substituição de grande parte dos trabalhadores pelas máquinas. Assim, a acumulação de capital torna-se cada vez maior.

Já que, desde o nascimento, o indivíduo tem constantemente contato com uma série de valores gerados e impostos pelo sistema social a que se insere, cuja representação mais intensa são as estruturas de diversas naturezas e que, de alguma forma, prestam-lhe algum serviço ou benefício: o hospital, a escola, os grupos de esporte, as atividades políticas e os estabelecimentos de trabalho. Então, pode-se concluir que “organizações” são unidades sociais que apresentam o conceito mentalidade arraigado. Logo esta mesma equação se reproduz nas empresas, pois a categoria trabalho nela se insere.

Como explica Mello (2004), em uma empresa, as linhas de atuação se definem da mesma maneira, assim a dimensão subjetiva do indivíduo se mescla à estrutura formal constituída nesta unidade onde trabalham e estabelecem um nível de alta complexidade na análise dos fenômenos organizacionais.

Ao se ponderar a influência desta dimensão subjetiva nas entranhas das empresas, as organizações começam a ser entendidas como conjunto de pessoas com objetivos, formas de pensar e agir específicas, não podendo ser compreendidas em uma simples análise linear e racional.

Logo, para se conceituar mentalidade, deve-se entendê-la em um patamar individual, onde as características são pessoais, porém formadas no social, em um conjunto de interação e trocas com outros indivíduos, isto é, no conceito uno-múltiplo de um ser humano. Já que as pessoas estão inseridas em várias estruturas

sociais que, por sua vez, determinam padrões individualizados de comportamento.

A definição de mentalidade configura-se como difícil tarefa por abarcar diversas áreas do conhecimento e orbitar pela esfera da subjetividade humana, seja na escolha de conceituações que serão explanadas ao longo desta dissertação ou na tentativa de sua interpretação singular. O corpus teórico compilado na construção de trabalhos desta natureza traz referenciais e vieses que representam uma tênue linha entre o imaginário e o concreto.

Nesta associação entre abstrato, imaginário e concreto, forma-se dois saberes o científico e o simbólico. O saber científico investiga a compreensão das realidades, das sociedades e do homem por meio da sistematização rigorosa. Perscruta eventos empiricamente conhecidos, na vontade da apreciação e da construção de conhecimentos. Busca a elucidação e a prognóstico de novas evidências para a inteligibilidade dos fenômenos.

O saber simbólico (dos símbolos e signos) se mostra com a representação do saber de elementos de expressão subjetiva da realidade. Quanto maior o universo cognitivo estudado, maiores as possibilidades de interpretação, porquanto a vivência se dá em um emaranhado de possibilidade de troca, formações

Neste contexto, as “verdades” se apresentam em realidade e leituras diferentes.

Abreu (2001) considera que as inovações tecnológicas e as mudanças no comportamento social das empresas, apontando a uma revolução do “pensar social”, sensibilizam a sociedade, que por sua vez pressiona as empresas. Dessa forma, as pressões têm promovido uma corrida das empresas para adequar-se a estas vantagens e pode-se considerar a gestão social como uma estratégia de diferenciação.

As razões da existência de empecilhos e aversão a adoção de novos modelos para o ambiente institucional, influenciam direta e indiretamente os comportamentos individuais, determinando a mentalidade dos empresários do setor calçadista de Franca.

Para tanto, procurou-se a práxis, ou seja, para se confirmar o que foi estudado, foi feita a pesquisa de campo para cotejar a prática, isto é, o objeto de estudo em lócus e as teorias clássicas dos livros.

No contato com essas organizações, observou-se que as dificuldades na mudança eram ainda maiores, ou seja, aspectos de mentalidade acabam impondo gravames para o estabelecimento de estratégias sociais nas empresas.

As especificidades de gestão das empresas são especialmente determinadas pela mentalidade dos gestores influenciando nos trabalhadores e cujas formas cristalizam-se nas instituições e nos indivíduos por meio das ações e gerência.

O ambiente industrial do pólo calçadista de Franca é modificado, sobretudo, entre os anos de 1990 a 1997, em função da crise que se abateu sobre o setor (SINDIFRANCA, 1998), estimulando a propagação de pequenas empresas como alternativa daqueles que perderam seus postos de trabalho, devido às transformações econômicas que expuseram estruturas sociais e produtivas às necessidades de repensar o arcabouço tecnológico gerencial.

Nesta perspectiva, a presente dissertação objetiva desvelar fatores de influência da mentalidade, em um contexto sócio-histórico, daqueles que organizam, gerenciam e administram a categoria trabalho, no cenário da indústria calçadista de Franca-SP tanto nos segmentos de grande, média quanto nos de pequena empresas, concernente aos rebatimentos desta mentalidade acima descrita em relação à inclusão e promoção sociais desses trabalhadores.

É analisada a influência das indústrias do setor calçadista de Franca em relação ao desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores.

Para tanto, verificam-se elementos de aspectos sociais como responsabilidade social e capital humano e social como parte dos processos e estratégias empresariais, a fim de avaliar o desempenho social empresarial no comprometimento com o desenvolvimento humano. As percepções dos empresários em relação à atuação das empresas diante estas mudanças devido à conduta adotada e os impactos gerados por elas sobre a sociedade.

Dentro desta perspectiva, conceitua-se indústria como sendo um conjunto de empresas dedicadas às mesmas atividades. Assim, empresa ou firma representa as unidades produtoras que compõem uma indústria.

Pretende-se ainda focalizar as estruturas produtivas em ambientes que condicionam mais e mais o trabalhador a novas regras e comportamentos em virtude das mudanças tecnológicas e estruturais concernentes à flexibilidade trabalhista nas empresas que compõem o pólo calçadista de Franca.

Foram utilizadas as pesquisas bibliográficas, documentais e de campo. Esta última foi executada por meio de entrevistas semi-estruturadas, usando o método oral, e visou coletar dados sobre as dimensões técnica e de responsabilidade social adotadas pelos empresários e que, por conseguinte, influenciam as organizações por eles gerenciadas. Aspirando demonstrar a pertinência de trabalhos organizacionais e ações por parte dos próprios empresários para preservar as caracterizações econômicas e o incremento da estrutura social que permeia o ambiente industrial.

Optou-se pela história oral, pois a memória é individual e guarda fatos passados, sentimentos vividos, experiências anteriores que se socializados pode

contribuir para compreensão da História como um todo. Muitas vezes por se tratar de momentos vivenciados em um contexto coletivo, as recordações, mesmo que se fazendo na esfera individual é considerada uma reconstrução social expondo, sem dúvida, as representações da mentalidade coletiva. Desta forma, estudar a história é um importante elemento para o entendimento da evolução do mundo das mentalidades.

Assim, para que se possa investigar, interpretar e decifrar as características do objeto de interesse que é a mentalidade considerou a premissa a qual relata que, segundo Engler (1998) em sua Dissertação, a mentalidade do pólo calçadista francano prima por uma cultura familiar e uma filosofia empresarial tradicional. Ainda hoje, é esta a mentalidade que prevalece na realidade em estudo?

Desta sorte, ter-se-á como universo o pólo calçadista francano, pois se entende o trabalho como sendo uma das dimensões pelo qual o ser social se transforma e domina as forças naturais, ou seja, entende-se o ser social sobre as bases materialistas. Serão nessas bases que haverá a investigação da dinâmica do real. Neste momento, poder-se-á, trazer a luz da teoria à realidade dos sujeitos pesquisados, ou seja, pensar o concreto através de construções abstratas que apropriam o real pelo pensamento para apreender a dinâmica do real.

Optar-se-á pela pesquisa qualitativa onde se buscará detectar as especificidades dos dados e episódios no contexto em que ocorrem. Destarte direcionar-se-á a mesma pela ótica da criticidade. Assim o estudo alvitrado, será efetivado concomitantemente através de pesquisa bibliográfica, pesquisa documental – em: livros, revistas, jornais, internet, documentação oficial, hebdomadários, consultas a institutos de pesquisa como IBGE, SINDIFRANCA

(sindicato patronal de Franca) – e pesquisa de campo – o instrumental utilizado nesta fase será a entrevista semi-estruturada.

Para o entendimento dos objetivos propostos utilizar-se-á o método da história oral. As trajetórias pessoais e cotidianas, os valores, as percepções e as perspectivas dos pesquisados formam uma teia de modo que a partir destes relatos, possa-se averiguar a problemática lançada. Dentro dessa ótica, é de suma importância a participação dos sujeitos envolvidos na pesquisa, entendidos por esse método de pesquisa como colaboradores, para que se possa apreender os pontos de vista ocultos, obscuros, encobertos, ignorados concernentes ao referido estudo.

Tanto o método da história oral, quanto à pesquisa qualitativa explicam que a qualidade da pesquisa é avaliada não mediante a grande quantidade de sujeitos pesquisados, mas sim o quão podem contribuir com o desvelar da problemática em questão.

A escolha das entrevistas semi-estruturadas será por critérios, buscando um empresário em cada organização de grande, médio e pequeno porte, dar-se-á preferência àquela que tiver mais tempo no ramo. O material coletado na pesquisa de campo será gravado e em seguida transcrito para ser finalmente interpretado. A confrontação entre a realidade obtida por meio das entrevistas e o corpus teórico permitirá que se chegue ao objetivo proposto, pois a realidade social é entendida nesta perspectiva como momentos que ocorrem em processo dinâmico, contraditório e de ininterruptas transformações, sendo alguns deles marcados por episódios que apesar de estarem e ficarem ocultos são determinantes para o entendimento do objeto em questão.

Procurar-se-á ir além de uma visão relativamente superficial. Buscar-se-á a compreensão concernente às mudanças no mundo do trabalho em relação à

mentalidade empresarial pesquisada e a inclusão social dos trabalhadores destas indústrias na cotidianidade da sociedade francana. Na pesquisa, abrir-se-á discussões, entendendo como estudo intrínseco, engendrado em um complexo sistema de complementação.

Para tanto, deve-se, então, lembrar que todas as relevâncias e considerações da pesquisa, dizem respeito ao ser social. Enfoca-se o trabalho no setor calçadista de Franca-SP para uma real compreensão deste movimento inserido na dinâmica, pois para atender o pressuposto, parte-se da análise complexa de situações concretas, inclusive de mentalidades que marcam e/ou caracterizam a realidade determinada por esse segmento da sociedade local, e que não está desarticulada da totalidade vivenciada pela sociedade nacional – investimentos e incentivos governamentais – e global – neoliberalismo e globalização.

Após a interpretação e a análise dos dados cotejados com a premissa e as proposições lançadas anteriormente, almeja-se ao final desta pesquisa, que todos objetivos sejam alcançados, e com o levantamento dos dados colhidos na pesquisa de campo, possa-se entender a mentalidade empresarial francana e seus reflexos para a categoria trabalho no referido cenário, com vistas à inclusão social. Com isso pretende-se lançar novas interrogações e subsidiar a realidade dos sujeitos envolvidos e também o crescimento e enriquecimento de próximas pesquisas nesta área, já que se propõe estudar o momento atual, ou seja, a realidade econômica, social, política e cultural da cidade de Franca, tendo como prerrogativa deixar algumas pegadas instigantes para as próximas pesquisas referente a essa problemática.

Para todo desenrolar e compreensão, este trabalho, desenvolvido em cinco capítulos, sucede a esta introdução o capítulo 2, que perfaz um panorama das

mudanças ocorridas no mundo do trabalho. Neste capítulo, há subdivisões, a fim de que este seja melhor explanado as transformações no ambiente do trabalho, em uma gradação do macro para o micro, ou seja, é apresentada a história do mundo do trabalho desde o âmbito global, passando pelo nacional e enfocando no objeto da pesquisa que são as empresas calçadistas de Franca-SP. Esta parte pretende demonstrar a “evolução” da mentalidade no contexto estudado, pois a mentalidade é a compreensão do aspecto cultural influenciado pelos fatos sócio-histórico-econômico-demográfico do lócus da pesquisa.

No capítulo seguinte, o terceiro capítulo, analisou-se a essência da mentalidade, isto é, inicialmente foram buscados a conceituação e o paralelismo do que é cultura, identidade, ideologia e a caracterização dos elementos que os compõem nas literaturas pertinentes mais difundidas. Logo em seguida foi feita ponderações acerca do aspecto de mentalidade para demonstrar a amplitude de interesse na definição desta categoria. Após, faz-se um estudo do termo mentalidade inserido na categoria trabalho, em um modo genérico, perfazendo assim um subtítulo tratado como “A Essência da Mentalidade e a Análise Geográfica Pertinente”, onde se resgata um pouco da história da indústria calçadista no Brasil e depois especificamente em Franca, para a compreensão das mudanças de mentalidade dos empresários que, conseqüentemente, influenciam os atuais dirigentes das fábricas de calçados.

A análise a respeito da modificação ocorrida na mentalidade frente às estruturas sociais – seus reflexos na realidade das indústrias calçadistas, em relação aos trabalhadores – se dá no quarto capítulo com o título “Capital Versus Trabalho: Efetivação de Políticas Sociais”. Neste momento objetiva-se lançar hipóteses, suposições no desempenho da indústria calçadista de Franca e como elas

contribuem para o melhor entendimento do problema de pesquisa. Para tanto, houve a necessidade de se estudar o “Capital versus trabalho: breve histórico cultural demográfico, sócio-econômico do Brasil Contemporâneo”, o qual é o subtítulo do quarto capítulo.

O segundo subtítulo deste capítulo, é “Capital versus Trabalho: a realidade do lócus de pesquisa (Franca)”, traz intrínseco a análise e interpretações focadas nos resultados da pesquisa de campo da dissertação realizadas junto a 3 empresários – de pequena, média e grande empresas – do setor calçadista da cidade de Franca-SP em cotejamento com as teorias propostas.

No quinto e último capítulo, ter-se-á as considerações finais, com a apresentação das principais conclusões do levantamento realizado e questões lançadas a fim de aclarar e instigar subseqüentes produções acadêmicas. A bibliografia de referência encerra o trabalho.

2 MUDANÇAS OCORRIDAS NO MUNDO DO TRABALHO NA EUROPA

O século XVIII foi de suma importância para o mundo, visto que foi um período de profundas mudanças – política, tecnológica, econômica, ideológica e subsequente, social, principalmente após sua segunda metade, mais especificamente a partir da década de 1780. Neste momento, há uma clara quebra dos padrões do que se havia vivido até então. Nesta época, surgiram ideais liberais na França que desencadearam a Revolução Francesa, além de transformações do trabalho e do capital na Inglaterra que despertaram a Revolução Industrial.

Na França, o aparelho administrativo existente privilegiava a mentalidade característica da monarquia e do clero. Desta forma, a Revolução foi fomentada sobretudo por filósofos iluministas, tais como Voltaire, Diderot, Montesquieu, os quais contrapunham-se metodicamente a essa idéia, já que estes instigavam o avanço, o progresso, o futuro.

A revolução francesa foi um conjunto de eventos e de mudanças que marcou a virada entre a época moderna e a época contemporânea. Disseminando os ideais de liberdade, igualdade, fraternidade. Foi um evento complexo e multiforme. O impacto destes eventos franceses foi forte devido ao prestígio cultural herdado no século de Louis XIV e do sucesso da filosofia dos iluministas, inclusive a língua corrente das elites cultas era o francês.

Essa insurreição não ocorreu devido a um só acontecimento mas a um conjunto de acontecimentos que, associados, criaram um choque suficientemente importante para ocasionar as transformações irreversíveis no conceito da organização do poder político, da sociedade e das liberdades individuais. A

crise social teve como uma das causas a inadequação do poder político à realidade econômica: enquanto a burguesia detinha uma crescente riqueza dos meios de produção e o poder continuava sendo exercido pela minoria aristocrata, o estado mantinha um nível elevado de impostos e taxas sobre a população, sendo que grande parte desta vivia na miserabilidade.

É bem verdade que, apesar das transformações econômicas ligadas notadamente ao sucesso do comércio e da indústria, a organização da sociedade francesa permaneceu fixa. Esta situação anacrônica foi cada vez menos aceita. Essa irritação é agravada pela profunda crise econômica e financeira. Acrescenta-se a isto, a importância da filosofia dos iluministas, pela denúncia do poder absoluto de direito divino e a arbitrariedade real – despotismo esclarecido; o orçamento deficitário e as péssimas colheitas.

Esta filosofia dos iluministas se difunde chegando a numerosos leitores da pequena e média burguesia. Os temas subversivos da ordem estabelecida se generalizam, devido à descoberta da sociedade liberal americana. Tudo isso, gerou força para que ocorresse a insatisfação do povo e que estes lutassem por direitos, suscitando a Revolução Francesa.

Após a revolução, os constituintes quiseram apagar o passado e restabelecer um novo sistema político e social conforme a filosofia dos iluministas do individualismo liberal no qual o sistema político repousa sobre os indivíduos iguais constituindo um conjunto de vontade geral. Daí, nasce um dos mais atuais e importantes textos de “regras”: A Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, que mais tarde, em 10 de dezembro de 1948, virá a ser a base da Declaração Universal dos Direitos Humanos promulgada pela ONU. Documento pelo qual se representam os direitos humanos.

Na Inglaterra, por sua vez, a Revolução Industrial significou acumulação de bens de capital com conseqüente aumento da mecanização. O artesanato que era uma produção familiar, na qual o artesão possuía os meios de produção e realizava todas as etapas da produção, foi substituído pelo trabalho nas fábricas, gerando uma nova classe trabalhadora, a qual totalizava a soma de todos assalariados, homens e mulheres, que viviam da venda da força de trabalho e que não possuíam os meios de produção. Desta forma, não têm outra solução de sobrevivência senão o de se subjugar às fábricas e a suas regras, passando a receber um pagamento por isso, o salário.

Isto determina o homem como uma unidade indissolúvel entre o trabalho e os meios de produção e a reprodução material da vida. O embate entre capital e trabalho é um processo de interação do homem com outros homens e deste com a natureza. Produzindo, assim, a si próprios, a sua sociedade e suas próprias formas sociais em que se inserem.

Essas pertinências fazem com que as profundas mutações em andamento no mundo do trabalho e o conceito do proletariado nesta nova etapa destrutiva e regressiva do capital ponham em cheque a vida humana, pois rechaçam a questão da centralidade do trabalho no mundo do homem.

Para tais adventos, a difusão de novos inventos, idéias, construções foram imensamente importantes para se adaptar ao novo compasso do dia-a-dia da nova ordem do trabalho rumo à prosperidade. O tempo tornou-se sinônimo de dinheiro, deste modo os trabalhadores, nas fábricas, oficinas, foram obrigados a acompanhar a cadência das máquinas; relegando a segundo plano a vida humana.

O homem torna-se então escravo da máquina e do homem pelo homem. Como se observa em Rousseau (2000), o homem naturalmente nasce bom e livre, no entanto a sociedade e suas organizações o transformam, “contaminando-o” com a crueldade e a degradação do ser e de sua ética, por causa da servidão, da escravidão, da tirania, da desigualdade de classe.

A modernização ocorrida devido a descobertas passando da energia humana e hidráulica (existente somente perto de rios) para a energia a vapor, a invenção da iluminação a gás (não mais limitando a jornada de trabalho ao período do dia), tudo trouxe grandes possibilidades de invenções tanto em máquinas para se fabricar, quanto em “Marias-Fumaças” para se transportar os produtos. Esta primeira (r)evolução se deu no ramo têxtil.

Essa expansão vista primeiramente na indústria, ocasiona a necessidade da construção, aprimoramento e invenções de máquinas, impulsionando também o desenvolvimento de várias outras áreas, como a da exploração de carvão e ferro, e da ampliação e modernização da produção da agricultura.

A formação de forças de trabalho é uma das peculiaridades atribuídas às transformações do trabalho e do capital, intensificada na Revolução Industrial. Como cita Engels:

O trabalho é a fonte de toda riqueza, afirmam os economistas. E o é de fato, ao lado da Natureza, que lhe fornece a matéria por ele transformada em riqueza. Mas é infinitamente mais do que isso. É a condição fundamental de toda a vida humana; e o é num grau tão elevado que, num certo sentido, pode-se dizer: o trabalho, por si mesmo, criou o homem. (Engels Apud Prieb, 2000, p.11)

Foram acontecimentos originados na Inglaterra, devido especialmente a suas colônias, com as quais crescia-se o comércio, porém disseminados, posteriormente, por toda a Europa. Esta expansão auxiliou o acúmulo de capital pela Inglaterra e o aperfeiçoamento tecnológico que gerou melhoria em sua produção.

Com o avanço tecnológico, durante todo o século XIX houve a possibilidade da utilização de outros tipos de tecidos e do crescimento da qualidade porém diminuiu a presença humana: as reservas dos trabalhadores, mesmo que insignificantes inicialmente, pois os trabalhadores expropriados de outrora são absorvidos tanto pelas velhas fábricas quanto pelas novas, a industrialização era crescente e precisava cada vez mais de mão-de-obra.

Houve também o controle do tempo, o qual não era mais feito pelo próprio artesão e sim pelas fábricas. As relações entre patrões e empregados tornam-se mais rígidas e menos pessoais, o trabalhador é submetido à exploração e à opressão. Como a concorrência era desigual, o trabalhador dependia do emprego nas fábricas, sendo expropriados assim do saber da produção.

Já no século XX, mais especificamente em sua segunda metade, houve grandes mudanças. Na década de 1950, aconteceu uma revolução chamada tecnocientífica, a qual influenciou fortemente a transformação das áreas de comunicação, técnica e organização da produção. Já na década de 1970 e início da de 1980, tem-se a substituição do modelo fordista¹ de produção. As fábricas passam a uma produção flexível, ou seja altamente informatizada, produzindo de acordo com a demanda. Além disso, as fábricas se constroem em administrações mais descentralizadas e com tamanhos físicos menores.

¹ Modelo idealizado pelo empresário estadunidense Henry Ford (1863-1947), fundador da Ford Motor Company e se caracteriza por ser um método de produção caracterizado pela produção em série, sendo um aperfeiçoamento do taylorismo, o qual diminui o número de empregados na linha de produção, enquanto dobra a saída de produtos e corta os custos por tonelada de aço pela metade. Representa a introdução nas fábricas das chamadas linhas de montagem, nas quais o produto a ser produzido era colocado em esteiras rolantes e cada operário realizava uma etapa da produção, desta forma, necessita de altos investimentos e grandes instalações. A partir da década de 1980, esboçou-se nos países industrializados um novo padrão de desenvolvimento denominado pós-fordismo ou modelo flexível (toyotismo), baseado na tecnologia da informação.

Todas essas modificações no mundo do trabalho tiveram um grande poder de difusão, já que os países da gênese da industrialização vêem várias possibilidades como a industrialização de outras nações. Nasce, assim, a globalização, a transnacionalização, que são transformações na ordem política e econômica mundial para a integração de mercados mundiais e a interdependência dos países. Estas mudanças também ocorrem no espaço social e cultural, acompanhadas de uma intensa revolução nas tecnologias de informação.

Ainda na década de 1980, mesmo nos países de capitalismo avançado, as profundas mudanças no mundo do trabalho, em suas formas de inserção na estrutura produtiva, nas formas de representação sindical e política atingiram intensamente a classe trabalhadora, fazendo-a sofrer a mais forte crise do século passado, a qual alcançou sua materialidade, sua subjetividade e também sua dinâmica, repercutindo em sua forma de ser.

A reestruturação produtiva supra-citada, foi se intensificando com o passar dos anos, chegando ao ápice na década de 1990. Assim, a economia ficou caracterizada por um processo de diminuição do crescimento econômico, implicando uma baixa capacidade de geração de postos de trabalho.

A fase moderna do Capitalismo aumenta a concentração de riqueza no mundo e, em decorrência, a desigualdade social. Fenômeno este que ocorreu e ocorre em vários outros países como:

Na Itália, na última década um significativo número de empresas dos setores de vestuário e de informática, reduziu o tamanho de suas plantas industriais, incentivando o "putting out" do trabalho em direção às pequenas unidades produtivas. Processos correlatos vem ocorrendo no Japão, onde pequenas empresas articulam-se, através da informática, aos grandes conglomerados. O mesmo ocorre na Grã-Bretanha e nos Estados Unidos. (Antunes, 1995, p.72).

Para a Grã-Bretanha, Peter Drucker apresenta dados que indicam

que 45% da população economicamente ativa não é empregada nas organizações onde trabalham e para os Estados Unidos avalia que 1/3 dos trabalhadores são subcontratados (Gazeta Mercantil, apud Antunes, 1995, p.72).

Estas alterações do meio de produção de capital, com diminuição do número de empregos se deram em diversas partes do mundo atingindo principalmente os países em desenvolvimento, como é o caso do Brasil.

2.1 Mudanças Ocorridas no Mundo do Trabalho no Brasil

No Brasil essas profundas mutações nas bases produtivas, tiveram como marca uma intensa racionalização e flexibilização, ocorrendo por conseguinte o trabalho informal, redução dos direitos trabalhistas, perda de força sindical, ou seja, os trabalhadores não são beneficiados pelas condições legais trabalhistas correspondentes, nem ao regime da previdência social

Segundo Ricardo Antunes, a Organização Internacional do Trabalho² estima que aproximadamente um terço da força mundial de trabalho, ou seja, em média um bilhão entre homens e mulheres, vivem sob pressão, enfrentando subcontratação de emprego, adoção de parcerias, terceirização em ocupações parciais, precárias, temporárias. Muitos ainda vivenciam o desemprego estrutural. O trabalho informal traz a dificuldade aos trabalhadores em relação a vários direitos, tais como: aposentadoria, seguro e desemprego.

² O anseio por uma legislação trabalhista internacional veio à tona após reflexões éticas e econômicas a respeito da valorização do trabalhador decorrente da revolução industrial. No início do século XIX, alguns líderes industriais sustentaram os ideais de criação de uma legislação trabalhista para progresso nas relações de trabalho. Assim surgiu a Organização Internacional do Trabalho (OIT) que é uma agência correlacionada das Organizações das Nações Unidas (ONU).

O trabalho em tempo parcial e todos os outros tipos de emprego (contratos de trabalho por tempo determinado, trabalho temporário) que violam a norma do trabalho concernente ao contrato em tempo integral e indeterminado constituem o pilar do subemprego, originando desregulamentação do mercado de trabalho.

Esse tipo de trabalho abrange situações que vão desde a precariedade das condições de exercício da profissão, horas de trabalho acima ou abaixo do acordado em lei, até a salários irrisórios. E que por vezes, quando não aceitas as condições, o trabalhador pode enfrentar o desemprego. A economia global ressalta cada vez menos a aptidão para efetuar um trabalho, mas valoriza sim as pessoas mais adaptáveis, que desempenham com destreza várias atividades em um único ambiente de trabalho, ou seja, o trabalhador polivalente.

Para tanto, faz valer de instrumentais, tal como a motivação, que para entendimento:

Uma primeira idéia sugestiva sobre motivação, aplicada a qualquer atividade humana, remete à etimologia da palavra, que vem do verbo latino *movere*, cujo tempo supino *motum* e o substantivo *motivum*, do latim tardio, deram origem ao termo semanticamente aproximado, que é *motivo*. Assim, genericamente, a motivação, ou o motivo, é aquilo que move uma pessoa e a põe em ação ou a faz mudar o curso. (Boruchovitch; Bzuneck, Apud Sampaio, 2005, p.7)

A fim de que essas pessoas se adaptem melhor sem julgamentos e questionamentos:

A motivação é um termo usado para cobrir explorações sobre o “porquê” do comportamento. Muitos psicólogos têm tentado listar as motivações e necessidades que explicam a direção, o vigor e a persistência do comportamento. Um motivo é uma necessidade ou desejo que inclui energia e direção para se cumprir um objetivo. Pode-se depreender das explicações anteriores que a motivação é a grandeza que dirige as ações humanas e sua força reside no mais íntimo das pessoas, podendo ser alterada, porém jamais exterminada. (Sampaio, 2005, p.8)

Ao mesmo tempo que o trabalhador desenvolve uma atividade intensa de qualidade:

o estudo da motivação para o trabalho focaliza as condições responsáveis pelos seus objetivos, pela qualidade e pela intensidade do comportamento nesta atividade. (Doron e Parot Apud Sampaio, 2005, p.8)

Destarte, por se ter menos estabilidade nos empregos e uma alta rotatividade, há uma pressão sobre os trabalhadores para que estes se adaptem mais rapidamente às mudanças, gerando mutações de valores, de mentalidade.

Dentro deste cenário descrito anteriormente, os países capitalistas industrialmente desenvolvidos e inclusive aqueles em desenvolvimento foram impelidos a se reorganizarem para enfrentarem esse desenvolvimento caracterizado pela automatização³, robótica, informatização.

Deste modo, houve a criação de concentrações de indústrias altamente desenvolvidas em certas regiões com objetivos únicos de fazer frente às novas exigências de mercado, tanto nos setores tecnológico, quanto no organizacional. São os chamados pólos industriais, os quais se destacam no binômio cooperação-competição⁴.

Esta união visa aumento da produtividade com maior qualidade e redução de custos. Prioridades impostas pela reestruturação produtiva. Objetivando a adequação destas indústrias às exigências do capital em uma economia globalizada e altamente competitiva como visto, já que segundo Dorothee Suzanne Rüdiger, “a globalização implica a abertura de fronteiras para que num mercado mundial circulem as mercadorias mais livremente e com mais rapidez”. (apud Netto, 2002, p.10).

³ Segundo o dicionário de Economia on-line: Automação (ou Automatização) é o conjunto de processos de produção automáticos capaz de funcionar sem a intervenção humana ao nível da execução. Ela surge como uma técnica de tratamento de informação pela máquina aplicada quer no processo e controle da produção, quer em tarefas de gestão ou administração. Atualmente, utiliza-se o termo automatização.

⁴ Entende-se cooperação como auxílio ou auto-ajuda e competição sendo uma concorrência benéfica onde se têm mercados maiores e preços melhores.

Toda esta complexidade é devido aos novos processos de trabalho e aos novos padrões de gestão da força de trabalho que são caracterizados por mudanças nas políticas gerenciais e de administração de recursos humanos, nas relações contratuais, nas ferramentas de trabalho, nos controles dos processos de produção, no relacionamento social do trabalho, nas exigências referentes aos perfis profissionais, nas qualificações e no papel das entidades representativas, o que acarreta alterações no coletivo e no individual em variadas dimensões.

Salienta-se entre essas mudanças que a ampliação da insegurança no emprego deu-se em praticamente todos os países avançados, tornando-se aliada da elevação das facilidades patronais em despedir, em utilizar trabalhadores eventuais e em celebrar contratos mediante flexibilização das leis trabalhistas, o que favorece o surgimento de empresas fornecedoras de serviços de terceirização.

Nessas alterações, percebe-se uma prática paradoxal, pois a redução do operariado nas fábricas é apenas uma forma de sair da economia formal, às vezes, esses mesmo trabalhadores realizam o mesmo serviço, para a mesma fábrica, porém fora de seu recinto, fazendo aparecer o subemprego, subsalários e os subproletariado. Desta forma, vê-se uma quase impossibilidade da eliminação desta classe trabalhadora.

Esta flexibilização do trabalho é apresentada na empresa na forma de enxugamento de funcionários e descentralização das atividades produtivas – subcontratação de emprego, adoção de parcerias, terceirização – favorecendo o surgimento de empresas fornecedoras destes serviços.

Neste campo de conflitos, aparece a figura dos sindicatos⁵ que é tencionado a

⁵ Sindicato é uma palavra francesa que significa “associação de pessoas tendo por objetivo a proteção de interesses comuns, especialmente no domínio profissional” fundamentalmente perante o patronato. Nasce a partir do século XVIII na Inglaterra, durante a revolução

uma negociação entre patrão e empregado. O qual surge a partir do momento em que as pessoas sentem a necessidade de se unirem para se fortalecerem, pois a luta de classes é percebida desde a divisão da sociedade em castas.

Com o Capitalismo, esta luta é elevada à sua plenitude. Ao mesmo tempo, os trabalhadores vêem-se pressionados a eleger um representante de sua “categoria” formando assim os sindicatos.

É deste modo que surgem as primeiras formas de organização dos trabalhadores, acirrando as contradições onde se tem, de um lado, a classe “burguesa”, detentora dos meios de produção, da riqueza. Sendo eles os patrões os quais lutam por redução nos custos operacionais e elevação da produtividade objetivando a um lucro máximo, conseqüentemente menores salários aos empregados.

Do outro lado, têm-se os proletários, ou seja, aqueles que têm como única fonte de riqueza a venda de sua força de trabalho e lutam por aumento do poder aquisitivo, por maiores salários para uma sobrevivência mais digna, menos sofrida. Na qual o sindicato representa uma forma de resistência à exploração capitalista.

Estas contradições são vistas, hoje, no deslocamento físico de empresas atrás de mercado que produzem de maneira mais barata e vendem estes produtos em mercados com maior poder de compra.

Como cita um dos entrevistados da pesquisa de campo do setor calçadista de Franca-SP, o qual possui uma fábrica considerada de pequeno porte: “Uma empresa aqui desmonta vai pro nordeste, dispensa 2000 [...] e ela tinha 3000 funcionários. Ta deixando mil e dispensando 2000 e vai contratar 2000 lá em outra região e ninguém fala nada”. Esta declaração deixa claro que a procura por outros territórios que

industrial, onde os trabalhadores das indústrias têxteis, doentes e desempregados juntavam-se nestas sociedades de socorro mútuo.

proporcionem mais vantagens sobre o lucro ocorre em inúmeros setores de vários estados, inclusive no lócus pesquisado.

2.2 Mudanças Ocorridas no Mundo do Trabalho no Lócus de Pesquisa – Franca

Esta é a chamada alta competitividade por mercados, o que se vê claramente acontecer com as empresas de Franca, as quais tendem sempre a buscar novos mercados para ter aumento significativo de produção ou até mesmo para se estabilizar na quantidade de produtos.

Apesar desta busca por novos mercados, os Estados Unidos da América têm o monopólio de compra dos calçados de Franca. Atualmente, sua expressão desde o surgimento do referido pólo, adquiriu em média 69% de toda produção.

Esta submissão a um só mercado traz conseqüências que afetam diretamente a produção, e a política adotada pelos empresários de Franca-SP, pois este pólo produtor fica a deriva do mercado estadunidense, tendo uma produção flutuante de acordo com as decisões de tal mercado, sobretudo concernente à moeda deste país:

Não adianta ter dinheiro e continuar com o dólar defasado. O problema está no governo, na carga tributária alta. Isso precisa ser mexido também, se não, será como pegar um paciente em estado terminal e colocar oxigênio, só vai prorrogar a vida. (José Milton de Sousa, diretor comercial da Calçados Karlitos – entrevista ao Comércio da Franca – 25 out. 2006)

Conforme a fala também do proprietário da empresa de pequeno porte entrevistado para este trabalho:

[...] é o descaso dos nossos governantes em relação ao país, aos empresários de modo geral, ao segmento que às vezes trabalhou duro e conseguiu algum espaço. [...] Hoje no mundo toda a preocupação maior, é conseguir um espaço no mercado internacional. A gente fica ligado ao câmbio do dólar.

Assim, sua posição demonstra claramente a necessidade de angariar novos blocos econômicos, que este monopólio vem perdendo a força, já que em 2001 os EUA compravam em média 85% e em 2003, 84%⁶. Cada vez mais, tem-se que investir e reinvestir na produção e qualidade dos calçados para manter as posições já conquistadas e ganhar mercados ainda não alcançados.

Sem essa visão do dinamismo econômico pela via da tecnologia mais avançada e pela mão-de-obra mais especializada, condena-se a perder clientes, mercado, para outros concorrentes, tal como os asiáticos.

Mas esta mesma ótica deve estar presente para a aquisição de espaços. Dentre as novas conquistas de mercado consumidor para o calçado de Franca, além dos países europeus – Itália, Espanha e França – fortalecidos pela União Européia e a unificação da moeda com aproximadamente 7,5% do mercado, encontra-se os países do Mercosul⁷, onde a Associação Brasileira de Calçado (Abicalçados) promove o produto brasileiro.

Alguns países do Cone Sul como a Argentina, o Uruguai, incluindo outros a Bolívia e o Chile juntos abarcam mais de 8% dos produtos de Franca. Tanto que se acredita no Mercosul, tendo como principal membro o Brasil, o país economicamente

⁶ Segundo dados do ano de 2004 adquiridos junto ao Sindicato da Indústria de Calçado de Franca.

⁷ O Mercosul é a União Aduaneira (livre comércio intrazona e política comercial comum) de cinco países da América do Sul. Em sua formação original o bloco era composto por quatro países: Argentina, Brasil, Paraguai e Uruguai, aderindo a Venezuela, em julho de 2006. O bloco também é chamado de Cone Sul porque sua formação original abrangia as nações do sul do continente, formando um cone. Inicialmente foi estabelecida uma zona de livre-comércio, onde os países signatários não tributariam ou restringiriam as importações um do outro. A partir de 1 de janeiro de 1995, esta zona de livre-comércio converteu-se em uma união aduaneira, na qual todos os signatários poderiam cobrar as mesmas alíquotas nas importações dos demais países (Tarifa Externa Comum). No ano seguinte, a Bolívia e o Chile adquiriram o status de membros associados. O Chile encontra-se em processo de aquisição do status de membro pleno depois de resolver alguns problemas territoriais com a Argentina. Em 8 de dezembro de 2004 os países membros assinaram a Declaração de Cuzco, que lançou as bases da Comunidade Sul-Americana de Nações, entidade que unirá o Mercosul e o Pacto Andino em uma zona de livre comércio continental.

mais forte.

Em relação ao Mercosul a partir da década de 1990, esperava-se que o Brasil, e especificamente o objeto desta pesquisa, crescesse com o fim das barreiras tarifárias. No entanto, o setor de calçados foi incluído no Regime de Adequação, o qual conferiu proteção temporária para transações comerciais intrabloco. Dessa forma, as exportações de calçados brasileiros para o Mercosul foram restringidas. O prazo de validade da lista de Adequação terminou no final desta década, entretanto o Brasil e França, especificamente, não conseguiram apossar completamente destes negócios⁸, as negociações avançam lentamente.

Se esta integração econômica fosse acertadamente sucedida, aumentaria o desenvolvimento econômico dos países membros, além de facilitar as relações comerciais entre outros blocos econômicos, como o Nafta e a União Européia. A entrada de novos parceiros da América do Sul no Mercosul faz fortalecer o grupo.

Toda esta apreciação mercadológica, acima citada, tem por único objetivo, sintonizar a análise alusiva ao campo histórico-social e econômico. Estudo o qual é pertinente à categoria mentalidade, discorrida no capítulo seguinte.

⁸ Após dois dias de negociações com o governo e o empresariado argentino, o Brasil conseguiu aumentar o parâmetro que limita as exportações de calçados para o país vizinho. Representantes dos calçadistas deixaram quarta-feira (12 de outubro) Buenos Aires com o compromisso do secretário argentino Miguel Peirano (Indústria e Comércio Exterior) de que 75% das importações argentinas do produto virão do Mercosul. De acordo com Heitor Klein, diretor-executivo da Abicalçados (Associação das Indústrias de Calçados), pelo menos 90% das vendas nesse novo parâmetro serão brasileiras, o que deverá elevar as exportações anuais para a Argentina de 13,9 milhões de pares para 15,5 milhões de pares. (Global21 – 13 out.2006)

3 A ESSÊNCIA DA MENTALIDADE

Para se entender a essência da mentalidade, faz-se necessário a análise e o paralelismo do que é cultura, identidade e ideologia, tudo isso aliado ao âmbito do trabalho.

Todas essas divisões acima citadas estão contidas em um mesmo campo lexical⁹, podendo até dizer num mesmo campo semântico¹⁰. Portanto, possuem significados diferentes. Porém, elas todas emolduram o conceito Mentalidade. A manifestação de todas elas se dá de modo dinâmico e só se produz na interação

⁹ CAMPO LEXICAL é o conjunto de palavras cuja formação partiu de um radical comum [grifo nosso]. A composição e derivação são os processos de formação das palavras de um mesmo campo lexical. A noção de campo lexical é sinônima da de família de palavras. Por exemplo, para a palavra carro, podemos formar um campo lexical com as seguintes palavras: carrinha, carrão, carrossel, carruagem, carroça, carripa... Os campos lexicais não estão fixos numa língua, porque estamos sempre a criar novos lexemas e a mudar a relação entre os lexemas que formam um campo.

O conceito de campo lexical foi introduzido nos anos 1920 e 1930 por lingüistas como Trier, Porzig e Weisberger. A diferença entre um campo lexical e um campo semântico, generalizada nos manuais de lingüística e crítica literária, não é radical, porque um campo lexical é necessariamente também um campo semântico (de relações significativas), e vice-versa. Daqui resulta que muitos lexicógrafos preferem a designação de campo léxico-semântico. (Dicionário de Termos Literários)

¹⁰ CAMPO SEMÂNTICO é o conjunto de palavras unidas pelo sentido [grifo nosso]. Por exemplo, o campo semântico de mãe inclui: mãe-de-família, mãe-de-santo, mãe solteira, terra-mãe, mãe-de-água,... Deve-se evitar a confusão entre campo semântico e campo associativo ou conceptual, porque este não dá conta das relações lingüísticas entre os termos considerados. O campo semântico é, pois, toda a área de significação de uma palavra ou de um grupo de palavras. Se quisermos descrever o campo semântico da palavra luva, por exemplo, incluiremos nele todas as possibilidades semânticas como: luvaria, luveiro, assentar como uma luva, atirar a luva, de luva branca, deitar a luva, macio como uma luva. Foi Jost Trier quem desenvolveu a teoria dos campos semânticos. Não é possível demonstrar que todo o vocabulário esteja coberto por campos semânticos. A teoria dos campos semânticos tem-se concentrado apenas em alguns grupos bem definidos como as cores, as relações de parentesco, as experiências religiosas, etc. Segundo Stephen Ullman, "a teoria dos campos fornece um método valioso para abordar um problema difícil mas de crucial importância: a influência da linguagem no pensamento. Um campo semântico não reflete apenas as idéias, os valores e as perspectivas da sociedade contemporânea; cristaliza-as e perpetua-as também; transmite às gerações vindouras uma análise já elaborada da experiência através da qual será visto o mundo, até que a análise se torne tão palpavelmente inadequada e antiquada que todo o campo tenha que ser refeito." (Semântica, 4ªed., Fundação Calouste Gulbenkian, Lisboa, 1977, p.523). (Dicionário de Termos Literários)

social, isto é, decorrente de fatos históricos e sociais. São classes formadas no aspecto sócio-histórico, sendo analisadas por meio de símbolos valores e sua interação com o coletivo e o trabalho.

Suas atuações são tão intrínsecas ao homem que este tende a entendê-las como sendo escolhas naturais, como padrões mais racionais, mais adaptados e melhores à vida.

Dentro dessa perspectiva tratar-se-á sucintamente essas categorias teóricas, mas apenas com o intuito de uma primeira aproximação, porque o foco do corpus teórico se dará na categoria mentalidade.

Cultura

Sobre cultura pode-se dizer que Etnologia é a ciência que a estuda. “*Cultura*” surge do latim e significa cultivar o solo, cuidar, porém possui várias outras acepções, sendo que a mais conhecida nas sociedades civilizadas e no conhecimento vulgar, do dia-a-dia, está relacionada à aquisição de erudição, aprimoramento, conhecimentos aprofundados de teorias e “práticas”, obras de arte, escritos, ferramentas, etc., geralmente respeitado por se considerar tratar de pessoas melhores, superiores.

Há outro sentido na filosofia que denota conjunto de manifestações humanas que confronta com o que é natural. Já a antropologia entende cultura como aquisições e desenvolvidos do ser humano, viés tomado pela presente dissertação na definição parcial de mentalidade.

No entanto, dentre inúmeros significados que a palavra cultura possa ser usada, ater-se-á ao conceito de cultura considerado o mais moderno, aquele

definido pelo antropólogo Edward Burnett Tylor, ligado à escola evolucionista¹¹. Segundo ele cultura é “o complexo que inclui conhecimento, crenças, arte, morais, leis, costumes e outras aptidões e hábitos adquiridos pelo homem como membro da sociedade. [grifo nosso]”, corresponde, portanto, à organização de um povo, seus costumes, tradições, mitos, vivências transmitidas de geração a geração, ou seja equivale à cultura simbólica, pois existe somente no plano da mente das pessoas.

Ela “registra as tendências e conflitos da história contemporânea e suas transformações sociais e política. (...) é um produto da história coletiva por cuja transformação e por cujos benefícios as forças sociais se defrontam”.
(SANTOS, 1994, p.80)

Na cultura observa-se a atuação da relação de poder, pois é o lugar onde se arrola as formas de dominação e comportamento social, gerando assim as desigualdades e a supremacia da classe dominante.

Porém sua aquisição se dá pela educação¹², não a apreende de forma instintiva, por isso ela se transforma incorporando, modificando ou até mesmo perdendo certos aspectos. Essas mudanças ocorridas na cultura são maneiras de facilitar a vida, mas a percepção do inadequado, do ultrapassado, é quase que impossível, somente o contato com outras culturas é que permite uma visão mais ampla.

Mediante esta relação nasce as comparações, as quais se devidamente argumentadas, pesquisadas, fundamentadas, possibilitam um “avanço”, tornando se povos mais abertos, flexíveis.

¹¹ A teoria da evolução de atualmente referi-se à síntese da teoria da evolução de Darwin pela seleção natural com a teoria genética de Gregor Mendel pela hereditariedade das características. De acordo com esta teoria, o surgimento de uma vida só se dá por meio de outra, pois é impossível o surgimento espontâneo da vida ou sua origem pela não-vida.

¹² Educação entendida aqui como a Paidéia, ou seja, aquela pela qual se forma cidadãos – aprendendo direitos e deveres – fundamentado, principalmente na justiça. Constitui-se então a livre tradução de Paidéia como cultura, civilização, tradição.

Neste prisma, sociólogos interacionistas insistem que os fenômenos sociais devem ser encarados no contexto das culturas que os envolvem, e sustentam o fortalecimento da responsabilidade individual na montagem de uma coletividade, sendo esta complexamente gerada por indivíduos orientados para si próprios e para o outro. A sociedade, o indivíduo e a mente seriam indissociáveis e comporiam o ato social.

A cultura é de suma importância, pois a partir dela é que se forma o conceito mentalidade, porém ela como conceito isolado não forma o objeto de nossa pesquisa, há outros constituintes para determinar a mentalidade, que são elementos sociais, históricos, econômicos e demográficos. Estas considerações serão explicadas posteriormente, no próximo subtítulo.

Identidade

Sobre identidade tratar-se-á segundo a ótica de René Descartes, pai do racionalismo, que para se chegar à verdade é necessário que se duvide de tudo, pois é a partir desta que se alcança a compreensão do mundo. No entanto, acreditava-se que o homem é dotado de matéria e mente, sendo assim, constituído de raciocínio e pensamento (“Cogito, ergo sum” - “Penso, logo existo”).

Desta forma, Descartes abre a vereda pela qual acredita-se que há a importância da interação do sujeito com outros para a troca, pois ele não é autônomo nem auto-suficiente. Esta ponte entre o interior individual – o psíquico, biológico, os símbolos, valores, sentidos, as distinções sociais, condições materiais, ou ainda a roupa de uma pessoa, a classe a que pertence, os objetos que usa e até mesmo o papel social que ela desempenha – e o exterior social – épocas diversas, relações pessoais e sociais, bens materiais, conflitos, estrutura social – é a

identidade, ou seja, os elementos hereditários e os sociais se fundem. A identidade une o sujeito à estrutura social.

A identidade é estabelecida no individual [grifo nosso] a partir de contatos com outras identidades, em um processo relacional. É um elemento que se apresenta individualmente, podendo conter traços de todos, porém não determina o grupo. A exposição a diversas identidades faz com que o indivíduo escolha ou assimile ou rechace novas identidades.

Por trabalhar o caráter individual, esta categoria não é pertinente no estudo de mentalidade, a qual opera no plano coletivo.

Ideologia

Já sobre ideologia, a reflexão se dará, de acordo com Marx, entendendo que as relações de dominação [ideologia] se dão pelas relações de produção econômica [grifo nosso] que se estabelecem nas classes que estas criam numa sociedade. Por isso, a ideologia cria uma “falsa consciência” sobre a realidade que visa a reforçar e perpetuar essa dominação.

Assim como, para Althusser, que recupera a ótica marxista, a ideologia é materializada nas práticas das instituições — e o discurso, como prática social, seria então “ideologia materializada”. Ideologia seria conjunto de representações mentais interagindo na realidade concreta de cada ser humano.

Em Gramsci, a ideologia não é enganosa ou negativa em si, constitui qualquer ideário de um grupo de indivíduos.

Conforme Marilena Chauí, que explicita claramente: ideologia é idéias, pensamentos, opiniões que explicam a realidade tanto em ações sociais quanto políticas.

A ideologia é um fenômeno histórico-social decorrente do modo de produção econômico. O discurso tem uma dimensão ideológica que relaciona as marcas deixadas no texto com as suas condições de produção, e que se insere na formação ideológica . A dimensão ideológica do discurso pode tanto transformar quanto reproduzir as relações de dominação. Lembra-nos que vem sobretudo da realidade histórica e social de cada indivíduo, mesmo que ele não se dê conta, pois esclarece que:

Essas idéias ou representações, no entanto, tenderão a esconder dos homens o modo real como suas relações sociais foram produzidas e a origem das formas sociais de exploração econômica e de dominação política. Esse ocultamento da realidade social, chama-se ideologia. (CHAUÍ, 1984, p.21)

Esta categoria ligada, principalmente, às relações de trabalho, permite uma análise parcial. Portanto, escolheu-se a categoria mentalidade por acreditar conseguir uma aquilatação mais pertinente para o objeto de estudo.

Mentalidade

Em resumo, mesmo que as categorias acima descritas ocorram num contexto sócio-histórico, todas elas se formam em ambientes diferentes, enquanto identidade é a construção individual em uma sociedade, ideologia é a dominação pelo trabalho e cultura, é a aquisição de valores de uma comunidade por todos os membros, englobando inclusive a definição de identidade; mentalidade é algo mais amplo,

abarca todos esses itens, pois trabalha o aspecto histórico, socioeconômico e demográfico que é obtido pela cultura, além das determinações da demografia. Então o conceito de mentalidade tem elementos cognitivos, afetivos e valorativos que abrangem os conhecimentos formais e as crenças, ademais o resultado da sociabilização primária (contato direto com as pessoas em um sentido informal) e a exposição aos meios sociais como a educação, mídia etc., implica assim ações e atuação na estrutura social.

O que foi trabalhado sobre cultura, identidade e ideologia até o presente momento, não teve outra intenção senão de explicitar que cultura, identidade, ideologia e mentalidade fazem parte do mesmo campo semântico e por este motivo, é na maioria das vezes, entendidas e aplicadas nas pesquisas de forma disforme e confusa, porque todas têm interfaces entre si, mas não são sinônimos e nem podem ser trabalhadas como categorias semânticas idênticas.

Entrar-se-á agora no foco específico da análise para verificar com profundidade a categoria mentalidade. Este estudo se faz a partir do surgimento até a evolução das relações capitalistas de produção dos dias atuais, pois há a necessidade de situar o termo mentalidade em um contexto histórico. No comportamento desta dinâmica se destacam vários fatores, entre eles os processos de acumulação.

Mentalidade é um conjunto de valores materiais e “espirituais” criados em um aspecto cultural, socioeconômico, histórico e demográfico, isto é, conjunto de configuração de vida de uma determinada sociedade, que nasce e se desenvolve à base do modo de produção dos bens materiais conseguidos em um certo período histórico. Essa formação da mentalidade se dá por processos sociais constantes de interação, competição, conflito etc. e é percebida mediante: progresso, técnica de

trabalho, experiência de produção e de trabalho, instrução, educação, expresso também em costumes e idéias.

Pode-se considerar a mentalidade como uma construção socialmente herdada, contínua e lógica, porém pode ser agregada, mudada ou até mesmo superada, com avanços e recuos.

Desta forma, pelo fato do homem não viver só, entende-se mentalidade somente ao estudar o homem dentro do grupo social ao qual ele está integrado e se desenvolve. Dentre outros ingredientes que diferenciam alguns homens de outros estão os valores materiais e os espirituais, adquiridos pelo aspecto histórico, cultural, demográfico e econômico.

Os aspectos de mentalidade têm acompanhado simultaneamente os processos da vida cotidiana das pessoas. A reflexão sobre a dimensão social, econômica, demográfica, histórica e cultural está profundamente vinculada com as relações sociais. Se se pode indicar o conteúdo social, econômico e cultural como processo que remete à dinâmica da vida quotidiana das pessoas, pode-se dizer que são aspectos que estão presentes ao longo da história da humanidade, e tem estado associado às relações capitalistas de produção.

A mentalidade é manifestação de processo histórico resultante de diversos processos sociais, em virtude de múltiplas e complexas inter-relações, incluindo não só o aspecto econômico, mas também político, ideológico e cultural. Como tendência este processo produz inter-relações de organizações sociais geograficamente diferentes, ou seja, a mentalidade produz um aspecto social que conduz a uma reorganização do espaço geográfico.

Os mecanismos da mentalidade são importantes para desvelar o universo sócio-histórico, pois consta de um domínio temporal, o qual por sua vez extrapola o

mero documento escrito de cariz oficial, pois muitas vezes são tão ou mais importantes. As ações do homem em cada época tais como: sua arte, seus escritos (literatura), costumes, ritos determinam sua consciência auto-reflexiva.

Desta maneira, cada manifestação particular pode aparentemente ser insignificante, porém esta é capaz de revelar o que não está formulado, ou seja, o que está encoberto pelas emoções, atitudes, comportamentos, representações como atos inconscientes, uma vez que se remete à memória, às lembranças.

Neste espaço em que a vida real, objetiva dos homens e suas representações, subjetividades produzem mediações complexas, enviando a um espaço de tempo para a compreensão de sua complexidade e sua totalidade.

Houve grandes alterações de mentalidade durante toda a história do homem, com consequência em vários segmentos da vida como na política, na economia, na própria cultura, no pensamento. Essas transformações repercutem multidirecionalmente, alcançando o homem como indivíduo e toda a amplitude na qual está inserido.

Aquilo que é temporal, natural, permanente, público, privado se mistura, não podendo ser discernido. A cada época há uma questão fundante. O estudo da mentalidade traz em seu bojo a caracterização pela preocupação com as questões populares, valoração das classes e dos conflitos sócio-culturais.

Desta forma, as “contradições” se diluem, deixando claro suas partes: cultura, ideologia, identidade e mentalidades não dividem o mesmo significado. Apropriar-se do campo dos estudos sobre mentalidade torna-se um alargamento essencial do campo da pesquisa realizada. Não com a intenção de transformá-lo em um componente mistificador e que tenha maior relevância frente aos demais itens analisados anteriormente, mas apenas como uma categoria teórica privilegiada

dentro do recorte do objeto pesquisado, porque questões intrigantes mostram-se essenciais diante à grande discussão sobre a mentalidade empresarial das indústrias calçadistas de Franca na inclusão social. Quais os fatores que condicionam as relações entre mentalidade e desenvolvimento social do setor calçadista de Franca?

Nesta perspectiva, vê-se a necessidade de uma análise esmiuçada da essência do que é mentalidade.

3.1 A Essência da Mentalidade e seu Estudo

A mentalidade apresenta um teor fundamentalmente estrutural e agi nos vários fatores de uma coletividade. Seu estudo visa explorar e entender as grandes mudanças em uma perspectiva temporal, apresentadas no comportamento, nas ações, no pensamento e no modo de vida das pessoas. Essas alterações trazem conseqüências em vários âmbitos como na política, economia, cultura, arte, religião e na cognição. As influências ocorrem nos mais diferentes segmentos da sociedade, das ciências e das artes, como demonstra Gombrich:

Os episódios mais dramáticos nesse desenvolvimento tiveram lugar em Paris. Com efeito, Paris tornara-se a capital artística da Europa no século XIX de ver tal como Florença tinha sido no século XV e Roma no século XVII. Artistas de todo o mundo afluíam a Paris para estudar com os grandes mestres e, sobretudo, para se juntar ao debate sobre a natureza da arte que nunca terminava nos cafés de Montmartre, onde a nova concepção de arte era laboriosamente preparada. (1988, p.399)

Seus reflexos são multidirecionais e atingem o homem enquanto ser pensante. Para sua melhor compreensão verifica-se cada segmento cultural, sócio-

histórico, econômico e demográfico.

A utilização da geografia na definição de mentalidade é reforçada por Bourdieu (apud Azevedo, 2003) que compreende o posicionamento espacial em determinados campos sociais (habitus) como determinante onde os atores sociais (grupos ou classes sociais) estão inseridos. Para ele, os agentes constroem a realidade social, influenciando na aquisição de propriedades como: capitais culturais, sociais e econômicos. Porém, isto constitui uma dinâmica circular, pois os indivíduos geram o campo social ao qual vivem, que por sua vez condiciona seus habitantes. Segundo Bourdieu, os sujeitos ocupam espaços mais próximos quanto mais similar for a quantidade e a espécie de capitais que detiverem.

Perscrutar a mentalidade permite expandir o conceito do objeto em estudo, pois as ações inconscientes são também importantes e seus atos podem ser percebidos fundamentalmente nas leis, nas artes e nos costumes. É a revelação da autoconsciência e a compreensão das estruturas sócio-históricas, por meio de conceitos representados pela coletividade.

Algumas atitudes são concebíveis, admissíveis, em certa época, em determinada cultura, em contrapartida não são aceitas em outras, pois houve, há ou poderá haver uma mudança de mentalidade. Pode-se conservar os mesmos valores, porém as atitudes mentais não são mais as mesmas, ou seja, o modo pelo qual o sujeito se relaciona com uma determinada verdade é diferente para cada um.

A formação do complexo de mentalidade, que vem desde os primórdios, traz traços emaranhados de outras mentalidades anteriores, porém percebe-se também aspectos jamais vistos, ou seja, há um movimento de construção, desconstrução e reconstrução da mentalidade. Existe a captura de alguns traços de mentalidade de origem, mas ao mesmo tempo outros foram desprezados e “substituídos” por ideais

atuais, adicionou-se novos elementos que trouxeram a diferenciação da mentalidade.

O estudo do imaginário, do sentimento, da conduta dos homens é tão importante quanto o da economia. É de suma importância a análise cultural, história, sócio-econômica e demográfica. O consciente humano, as ilusões, a simbologia têm o valor de uma verdade.

Segundo Le Goff (1993), antigamente, o estudo das mentalidades era subjugado à história social, ou ainda à história econômica e social; a totalidade era, então, obtida pela economia. A história social compreendia ao mesmo tempo a história econômica e a história cultural. O compartimento das mentalidades ainda não estava bem separado do da economia, ou do socioeconômico.

A compreensão para que a história econômica estivesse, então, associada de maneira tão íntima à história psicológica era que os fatos econômicos (preços, salários, impostos) repercutiam na vida cotidiana de todos (miséria ou enriquecimento, fome, mortalidade).

Às ciências humanas comuns acrescenta-se a economia. A zona das mentalidades extrapola-se o social no que tange ao imaginário, ao cultural. Todavia, de acordo com Le Goff (1993), uma das lutas da história econômica, no fenômeno da mentalidade, era a introdução da história demográfica. Assim, as mentalidades surgiam ao cabo de uma análise das estatísticas demográficas. Ilustra-se, assim, a passagem da história propriamente demográfica à história das mentalidades.

A preocupação de vários autores é não isolar os fenômenos históricos, socioeconômicos e demográficos do contexto cultural. Logo se percebeu, porém, que o comportamento demográfico modificava a imagem real, o sistema das mentalidades.

Portanto, pode-se falar de uma história das mentalidades como um fenômeno significativo da nossa cultura contemporânea. Conforme Ariès, “tudo o que concerne às repetições banais da existência torna-se traço essencial de mentalidade” (Ariès in Le Goff, 1993, pp.165 e 166).

Mentalidade é o deslocamento de uma estrutura mental que foi parte integrante desse mundo durante séculos, isto é, ela está introduzida no contexto histórico da realidade vivida. A vida do trabalho se encontra nas zonas fronteiras do biológico e do mental, da natureza e da cultura. A diferença de mentalidade torna-se condição de particularidade, a relação à nossa mentalidade contemporânea é que uma cultura se apresenta diferente de outra.

Podemos chamar nossa mentalidade contemporânea de modernidade. Sem a consciência da modernidade, não haveria mais diferenças e, então, não haveria mais história, e até as não-diferenças, isto é, as permanências, não seriam percebidas.

Pensar em mentalidades é, portanto, pensar e relacionar mentalidades não atuais, descobrir é sobretudo compreender as diferenças, mesmo que a compreensão seja difícil é em primeiro lugar o reconhecimento desta diferença a mais importante. É admissível dizer a respeito de desigualdades tecnológicas, econômicas, "atrasos" devido à falta de conhecimentos, decadências, mas não diferenças em nível da percepção e da sensibilidade. Não há superioridade da modernidade, nem da superioridade da cultura que parece ter preparado a modernidade desde a época da invenção da escrita.

Atualmente, o enfoque dado às diferenças, prevalece aos das semelhanças. Vêem-se, agora, massas inteiras do que ainda ontem se acreditava ser a história de hoje se destacar e mergulhar nas diferenças. Conseqüentemente, elas dependem

agora dos métodos de diferenciação das mentalidades – e esta contribui, por sua vez, a análise do passado.

O estudo dessas transferências de idéias e de sensibilidade permite subtrair, do presente, aspectos do passado, a ponto de torná-lo transparente. E por sua vez, o passado, o tempo de diferença, se aproxima de nós, tornando-se cada vez mais difícil de ignorá-lo.

A história das mentalidades faz descobrir, então, o que subsiste da “oralidade”, do que está oculto, do inconsciente coletivo, desvelando a estrutura mental, a visão de mundo.

Desta forma, faz-se imperativo uma análise histórica do comportamento cultural-sócio-econômico do Brasil e do comportamento do setor calçadista nacional, para corroborar as implicações de mentalidade.

3.2 A Essência da Mentalidade e a Análise Geográfica Pertinente

Para se entender a mentalidade empresarial e seus reflexos na inclusão social, faz-se necessário o resgate de um pouco destas análises histórico-sócio-econômica supracitadas. Todo esse contexto é de suma importância, pois as alterações no processo de produção trazem à tona seu sujeito capital: o trabalhador – a classe-que-vive-do-trabalho e o vende para sobrevivência. Toda classe é definida na e pela história, pois é formada a partir da gênese cultural e econômica, determinando assim sua mentalidade. Inegavelmente, discutir estratégias de desenvolvimento requer considerar a dimensão da mentalidade. Não se pode propor

táticas de progresso, mudança sem ter em mente as complexas inter-relações entre a economia, a demografia e a cultura.

Todo período histórico tem características e valores próprios; cada sociedade evolui culturalmente de acordo com os aspectos sócio-econômicos e geográficos, ou seja, de uma maneira distinta e em resposta a determinadas condições locais. Neste contexto, a mentalidade de origem mais a mentalidade atual se unem para a construção do conhecimento moderno, pois a mentalidade é viva. O “novo” não precisa, não pode e não nega, nem renega o “velho”.

Uma História para ser verdadeira e entendida detalhadamente não deve se limitar a manifestar fatos e acontecimentos, mas sim, buscar as relações entre estes. Determinando fundamentalmente episódios do processo histórico particular do local.

Nesta perspectiva, submetidos às fábricas devido a não possibilidade da concorrência, os trabalhadores se encontram alijados também pela máquina que expropriou seu trabalho. Até mesmo a medida do tempo é algo conservador e persistente. Primeiramente, o tempo do operário foi calcado pela Igreja, pelas horas do ofício divino. A jornada começava com a prece da manhã, por volta das seis, e terminava com as nonas, por volta das três da tarde. Assim, do século X ao fim do século XIII, a nona se situava por volta do meio da tarde

Porém, já no século XIII, este tempo não satisfazia mais às necessidades, então ele se antecipa e se fixa por volta do meio-dia, criando a subdivisão do tempo do trabalho: a meia-jornada, o tempo da Igreja foi manipulado. Mudança que se afirma no século XIV.

A compreensão da essência da mentalidade dos capitalistas que subjaz às mudanças no mundo do trabalho se dá mediante uma análise político-histórico-

sócio-conjuntural no que concerne o período da implantação da indústria calçadista nacional e local.

A indústria calçadista nacional começou a se desenvolver economicamente em 1824 no Vale do Rio dos Sinos no Rio Grande do Sul com os imigrantes alemães. Além da agricultura, eles promoviam o artesanato em couro. Inicialmente essa produção artesanal era de arreios para cavalos. Após a Guerra do Paraguai (1864 a 1870), viu-se a necessidade de investir na fabricação de calçados. Essa nova prática força o surgimento de outros ramos tais como os curtumes.

Em 1888, surgiu, nesta mesma região sulista a primeira fábrica de calçados do Brasil comandada por Pedro Adams Filho, pois a demanda por calçados havia aumentado. Assim a produção de calçados foi intensificada e as fábricas de calçados se expandiram, impulsionando o surgimento de um conglomerado calçadista, atualmente, um dos maiores do mundo.

Inserido neste contexto dá-se o início da produção de calçados em Franca que de acordo com o Sindicato da Indústria de Calçados de Franca (on-line) data do final do século XIX, contando nesta época com dezoito (18) “sapatarias”¹³ que ao todo produziam em torno de 30 mil pares de calçados/mês. Somente em 1921 foi fundada a primeira fábrica de calçados Jaguar propriedade de Carlos Pacheco de Macedo, a qual contou com grande destaque para perpetuar Franca como cidade do calçado. Em 1930 foram fundadas as fábricas de calçados Peixe e a fábrica de calçados Lopes de Melo. Em 1935, as fábricas de Calçados Samello, Agabê, Pestalozzi, Sândalo, Terra e Francano. Em 1970 foram iniciadas as exportações de

¹³ Trabalha-se aqui com o termo sapataria, distinguindo-se assim de fábricas, por se tratar de fabricantes de calçados que não utilizavam máquinas. Normalmente, as sapatarias faziam parte da estrutura física das casas dos “artesãos-coureiros” e seus filhos seguiam a costume com o manuseio com o couro. Aí está a gênese do povo de Franca-SP e sua tradição com o trabalho ligado ao couro, especificamente, à fabricação de calçados. Num primeiro momento de uma forma artesanal, doméstica, familiar e depois esta matriz foi-se pulverizando em outras formas de produção de sapato. Dentro da realidade em estudo.

calçados. Foi criado, nesta época, a INFAPEC, Cooperativa para exportação, formada pelas empresas Agabê, Pestalozzi, Sândalo e Terra. Em 1980 as exportações já atingiam 35% da produção, ciclo que vai até 1993. Em 1994, houve o surgimento de um novo período no cenário calçadista de Franca marcado pela queda significativa no volume exportado, devido ao impacto negativo da defasagem cambial. Outra etapa pode ser caracterizada a partir de 1999, onde o volume exportado foi 73% menor que em 1993 e o faturamento 69% menor.

Desta forma, pode-se considerar que a indústria calçadista de Franca perdeu seu espaço a partir dos anos 1990. Mesmo assim, hoje as indústrias, 760 fábricas contabilizadas, conforme tabela abaixo:

Número de Indústrias de Calçados:	
552 Micro	(de 0 a 19 funcionários)
130 Pequenas	(de 20 a 99 funcionários)
065 Médias	(de 100 a 499 funcionários)
013 Grandes	(acima de 500 funcionários)
760 Indústrias de Calçados em Franca	

Fonte: Censo Indústria Calçadista de Franca - UniFacef/IPES - Setembro/2005

Estas indústrias empregam um total de 14.666 trabalhadores, sem contar os empregos indiretos que o setor gera, pagando um piso salarial de R\$ 460,00, abaixo da média nacional que é de R\$ 516,00, enquanto o salário mínimo nacional atual é de R\$ 350,00. O setor ainda mantém como características a produção quase

manual, exigindo em suas várias etapas a participação de vasta mão-de-obra¹⁴.

A capacidade instalada de produção anual supera os 37 milhões de pares com uma receita de aproximadamente US\$ 500 milhões por ano em 2005. Já a produção em nível nacional fica em torno de 725 milhões de pares anuais trazendo um faturamento que fica na casa dos US\$ 8 bilhões no mesmo período. Isto representa que o objeto de pesquisa detém 6,25% do universo do setor calçadista¹⁵. O Brasil é o terceiro maior produtor de calçados do mundo, perdendo apenas para a China com produção anual de 8,8 bilhões de pares e para a Índia com 850 milhões.

O setor calçadista de Franca vem se firmando, ao longo de sua história, por meio dos recursos gerados pelas divisas para o país. Ambicioso, este segmento de produção luta pela implantação da Área de Livre Comércio das Américas (ALCA), o qual reúne 34 países, sendo o Brasil o maior fabricante, de calçados masculino em couro, do bloco que apresenta ampla competitividade para vender sapatos em grande e pequeno volume, com qualidade reconhecida internacionalmente.

Outro item importante é a alta tecnologia apresentada na fabricação de calçados. Algumas indústrias de calçados de Franca conquistaram o selo de conforto internacional em seus modelos de sapato. O certificado de conforto é concedido pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) a produtos de empresas nacionais e internacionais que comprovem apresentar qualidades que envolvam tecnologia de ponta e que se preocupem em trazer benefícios à vida das pessoas.

Mais um fator relevante no objeto de pesquisa diz respeito à escola para

¹⁴ Dados citados a partir das estatísticas do Sindicato da Indústria de Calçados de Franca.

¹⁵ Dados obtidos junto ao Sindicato da Indústria de Calçados de Franca, porém Hélio Braga em sua Tese de Doutorado “Distribuição da Renda entre Salários e Lucros na Indústria de Calçados de Franca de 1994 a 2002” contesta mostrando dados de 2001, onde foi registrado por volta de 1727 estabelecimentos de fabricação de calçados de couro. (2004, p.159)

aprimoramento dos funcionários, como a Escola Senai (Serviço Nacional da Indústria) “Márcio Bagueira Leal” que possui o curso de técnico em calçados. O curso tem padrão de excelência na capacitação de mão-de-obra para a indústria nacional. Esta escola apresenta uma ampla modernização com oficinas e laboratórios visando à ampliação do pólo industrial calçadista de Franca.

No entanto, há uma pressão por parte do poder público para que, além destes cursos de aprimoramento, a indústria calçadista de Franca acolha e beneficie melhor seus funcionários e esta medida nada mais é que fazer valer as determinações regulamentadas pelo Ministério do Trabalho, tais como: combate ao trabalho infantil, inclusão e segurança e saúde no trabalho, devido registro em carteira trabalhista.

Todos estes investimentos são considerados promoções no capital humano, intelectual e social que visem uma vida mais digna aos trabalhadores. Sem estes tipos de aplicações para a efetivação de políticas públicas acredita-se ser impossível uma equidade social. Para tanto, é preciso uma análise mais aproximada atinente a estes capitais.

4 CAPITAL VERSUS TRABALHO: EFETIVAÇÃO DE POLÍTICAS SOCIAIS

Neste capítulo, pretende-se comentar se os empresários incorporaram esta mudança de mentalidade que beneficie a inclusão social, por meio das políticas sociais, tal como a responsabilidade social e o investimento no capital intelectual, humano e social a fim de que haja o desenvolvimento humano dos trabalhadores. Anseia-se também saber se houve sua real efetivação na realidade das empresas calçadistas de Franca e quais são os rebatimentos na classe-que-vive-do-trabalho frente a essa nova realidade.

Atualmente, já está ultrapassado o fato de que é suficiente apenas o capital físico para o crescimento econômico, e que o acréscimo tecnológico é um determinante essencial. A acumulação de conhecimentos e o capital humano, social e intelectual, em outras palavras, a educação formal, aprendizagem e capacitação são fatores que fomentam ao desenvolvimento do trabalhador. Segundo Vargas (2005)

“Becker considera que pocos países o quizá ninguno, han logrado un período de crecimiento económico sostenido sin inversiones importantes en su fuerza de trabajo. Cuantifica que gran parte de los estudios, que intentaron evaluar las contribuciones al crecimiento asignaron un papel importante a la inversión en capital humano”. [...] cuando el capital humano es abundante, las tasas de rendimiento en su inversión son altas [...] cuando el capital humano es escaso, las tasas de retorno son bajas [...]. Concluyen que las sociedades con capital humano limitado escogen grandes familias e invierten poco en cada miembro, mientras que cuando es abundante hacen lo contrario, las familias tienen menos hijos (la niñez) y mayor inversión educativa. Esto conduce a dos escenarios: uno, con grandes familias y poco capital humano, y otro con pequeñas familias y creciente capital físico y humano”. (p.18 apêndice I)

Desta forma, vemos que os capitais humano e intelectual sugerem um potencial de vida melhor, pois os investimentos em educação e no desenvolvimento humano aumentam. Ocorre aí uma dinâmica, na qual o presente venha influir no futuro e o crescimento seja constante.

Para uma melhor compreensão iniciar-se-á um breve apanhado histórico do Brasil em relação aos acontecimentos sociais e econômicos, pois são estas as categorias que determinam a mentalidade.

4.1 Capital Versus Trabalho: breve histórico cultural, demográfico, sócio-econômico do Brasil contemporâneo

Neste momento far-se-á uma apreciação cultural, demográfico, sócio-econômico do Brasil, principalmente na época em que se intensifica a reestruturação produtiva e a globalização.

Assim, um dos grandes problemas enfrentado pelo Brasil foi em 1994 com o início da globalização que acontece ao mesmo tempo em que a implantação do Plano Real e da política cambial.

Globalização significa uma produtividade crescente de capital e de trabalho. Neste momento, abandona-se o modelo fordista de aumento de estoque e passa-se a privilegiar a alta produtividade por meio de uma tecnologia avançada; modernidade, qualidade, produtividade tornam-se fatores vitais para a concorrência internacional. Segundo Ianni, a globalização trouxe não só a flexibilidade dos processos de trabalho, mas também dos produtos e dos padrões de consumo. E de

acordo com Soto (2001):

a propriedade norte-americana transformou-se de um meio de preservação de uma antiga ordem econômica para ser, em vez disso, uma ferramenta poderosa na criação de uma nova ordem. O resultado da expansão dos mercados e do capital necessário para alimentar o crescimento econômico e explosivo. (p.176)

Em 1999, a reestruturação produtiva faz agigantar o desemprego e o sindicato perde força. Neste momento, não é proposta nenhuma reforma, pois de acordo com Pastore: “o principal problema da justiça do trabalho está fora dela. Está numa legislação concebida há mais de cinquenta anos e que já se transformou numa barreira à competitividade das empresas brasileiras” (apud Vassallo, 1999, p.107)

Além das falhas legais, “os trabalhadores brasileiros teriam um aumento nos salários de 42%, caso os encargos se transformassem em remuneração. Pois esses correspondem a 62% da folha de pagamento, enquanto que nos EUA corresponde a 13%” (Hélio Zylberstajn apud Vassallo, 1999, p.112).

Desta forma, agrava-se cada vez mais a situação do trabalhador brasileiro, especificamente, do trabalhador de Franca-SP, pois segundo Pizzo: “50% da população ativa do país vive do trabalho informal” (1999, p.52). Este quadro é preocupante, já que a estabilidade no trabalho gera mais produtividade e por consequência mais consumo, mais empregos.

O investimento no capital humano e social, neste momento, faz-se necessário. Em essência, é mister considerar a educação e a formação individual como inversores da realidade em questão, com o fim de incrementar sua eficiência produtiva e seus reingressos na vida cotidiana, possibilitando melhores salários, maior eficiência e eficácia na realização de tarefas. Há dois tipos de formação: a geral e a específica.

A geral é adquirida pelo sistema educativo professor/aluno e desenvolve a

produtividade dos indivíduos que por vez influenciam a produtividade da economia. As empresas não têm incentivos para financiar este gasto, pois os empresários não têm a certeza de que se levar a cabo esse gasto de formação, haverá a possibilidade dos trabalhadores utilizarem todos seus conhecimentos adquiridos no serviço da empresa ou a abandonarão para fazer valer seus conhecimentos em outras empresas dispostas a remunerá-los com melhores salários. E o comprometimento no âmbito societário?

Já a formação específica tem significado no caso de uma relação de trabalho durável, pois pode ser adquirido a partir do compartilhamento do conhecimento do empresário com o trabalhador. Sendo esta a determinante no status quo.

Outro novo conceito de visão dos negócios, no qual volta-se a atenção empresarial a um foco direcionado ao indivíduo se chama responsabilidade social. Muitos pesquisadores, estudados até aqui – tais como: Bourdieu, Destinobles, Joel Santos, Sen, Soto – afirmam que existe forte ligação entre responsabilidade social e vantagem empresarial. Há uma grande dificuldade na acepção do termo, porém dentro de uma reflexão ampliada, a definição do que é uma empresa socialmente responsável encontra-se na avaliação do comportamento e performance social empresarial. É preciso também que o empresariado faça algo perante os problemas sociais, já que 42,57 milhões de brasileiros são considerados miseráveis¹⁶, sendo que a população do Brasil é de aproximadamente 187 milhões de pessoas. Desta forma, entende-se os empresários como co-responsáveis em ajudar a diminuir essa miséria devido à concentração da riqueza que possuem. Pois se acredita que essa inter-relação entre as variáveis sociais influencia e gera um comportamento de ação

¹⁶ De acordo com Estudo “Miséria, Desigualdade e Estabilidade: o segundo real” feita pela Fundação Getúlio Vargas com levantamento da Pnad (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) divulgada pelo IBGE, que considera pobre todo brasileiro com renda individual de até R\$ 121 por mês. Comércio da Franca, sábado, 23 de setembro de 2006.

e reação social em uma dinâmica retro-alimentar, como por exemplo, segundo estudos, utilizar mão-de-obra infantil é promover o analfabetismo. Dar ênfase à formação específica é alijar as perspectivas da inclusão social dos trabalhadores.

Com este cenário instalado, a mentalidade empresarial está sujeita a mudanças de valores, de ideologias, de conceitos, bem como às pressões do consumidor que se torna elemento determinante no seu desempenho competitivo. Portanto, é importante que as empresas se aliem a estratégias que promovam a gestão dos aspectos sociais em nível tão importantes como aos econômicos.

As empresas devem avaliar as deficiências do setor social, destacando as causas para que se possa estabelecer metas de investimento social para a superação desse cenário caótico em termos de desenvolvimento humano.

Para se conseguir avançar nas metas sociais da empresa e enfrentar os desafios – como melhoria de desempenho e qualidade de serviços – é imperativo o desenvolvimento das condições humanas nos processos de produção, ou seja, a valorização humana dos trabalhadores. A qualidade almejada por uma certa empresa deve ser relacionada a partir de seus recursos humanos e não somente pela melhoria da produtividade. Estas mudanças necessárias de comportamento encontram um novo modelo, pois se visa o econômico e a produtividade, em detrimento do social e do humano, porém não se percebe que este é o objetivo meio, pelo qual obter-se-á o objetivo fim que é o lucro.

Certas empresas não se comprometem apenas com o lucro, mas visam também o empenho com as responsabilidades sociais, as quais trazem vantagens não só para o capital humano, como também para o capital econômico e financeiro.

Embora não haja na legislação trabalhista uma exigência formal deste fato diferencial. Conforme Soto (2001) estas leis são de suma importância, uma vez que:

ao aprovarem leis para integrar a população extralegal, [...] expressaram a idéia revolucionária de que as instituições legais sobrevivem apenas se respondem às necessidades sociais. [...] Como pode um sistema legal pretender legitimidade se deixa de fora [...] [grande porcentagem] de seu povo. (pp.176-7)

Dominguez (2006) ainda completa que os conflitos de papéis desenvolvidos pelos empresários existirão, pois administrar uma empresa com responsabilidades sociais conflita com a defesa dos próprios interesses da empresa a que estes devem responder prontamente.

O empresário tem como objetivos vitais, a obtenção de benefícios e a manutenção de um nível de vida e de renda justas perante os empregados da empresa. Estes por sua vez se sentirão satisfeitos, o que os permitirá a continuar em seus postos de trabalho. Isto é um ponto forte também para a estabilidade profissional e funcional do sistema instaurado.

Para as empresas que querem se tornar competitivas ou manter-se na liderança de seu mercado, elas buscam diversificação em vantagens de concorrência. Procuram agregar valor, diferenciar-se, ou seja, neste momento, pode-se usar estratégias tais como econômicas ou mesmo diferenciais sociais.

Seriam estes diferenciais procurados pela empresas de Franca-SP? E/ou seriam estes diferenciais que realmente consolidariam Franca-SP como pólo produtivo do calçado masculino nacional que traz em si a marca/valor do artesanal?

4.2 Capital Versus Trabalho: a realidade do lócus de pesquisa (Franca)

Nesta última parte serão destacadas as narrativas de alguns empresários da indústria calçadista de Franca-SP. Como já dito anteriormente, foram entrevistados três (3) empresários, sendo o primeiro de empresa de grande porte, o segundo de médio e o terceiro de pequeno. Estes formam as amostras representativas. As escolhas se deram a partir das empresas que se encontram há mais tempo no ramo, de acordo com as empresas arroladas no Sindicato das Indústrias de Franca. O tempo de estabelecimento das mesmas é tomado como um critério subjetivo, pois como destaca MEIHY (2002) os jovens, adolescentes e também as crianças, e não somente os velhos, possuem relatos importantes a serem ouvidos.

A apreciação das exposições dos empresários se dará de maneira anônima, critério antecipadamente estabelecido, será especificado apenas o porte da empresa. Foram usadas perguntas abertas para que pudessem se expressar livremente acerca do assunto proposto, tudo isso para que na complexidade do pensamento pudessem ser abstraídos traços da mentalidade que gerencia as empresas. Foram elaboradas perguntas a partir de conhecimentos de outros pesquisadores, como propõe MEIHY

[a História Oral] é um conjunto de procedimentos que se iniciam com a elaboração de um projeto e continuam com a definição de um grupo de pessoas (ou colônia) a serem entrevistadas, com o planejamento da condução das gravações, com a transcrição, com a conferência do depoimento, com a autorização para o uso, arquivamento e, sempre que possível, com a publicação dos resultados que devem, em primeiro lugar, voltar ao grupo que gerou as entrevistas. (1996, p.15)

Para tanto, como especificado antes, adotou-se a história oral, pois é uma maneira de abstrair conteúdos ocultos, é a gravação de vivências, lembranças e sentimentos guardados a cada passagem na vida, sendo uma experiência de

vida única de cada entrevistado. Como nos lembra LE GOFF (1993), a História Oral é um interesse que ocorre em outro prospecto que a do cotidiano, é a memória humana.

Esta técnica permite que pessoas que há tempos permaneceram “escondidas” sejam ouvidas, trazendo e mostrando uma nova dimensão no sujeito de interesse. Acredita-se, ainda, no tocante à análise das entrevistas, que de acordo com Meihy (2002), os depoimentos em si são suficientes para atender aos propósitos da história oral, visto que o leitor é um agente ativo e com isso, ao entrar em contato com os testemunhos, fará a relação teoria-relatos e elaborará suas próprias conclusões. (p.76)

Aproximar-se da oralidade é confrontar-se do centro da vida, pois ela expressa um setor de suma importância do ser humano, a mentalidade, a cultura da simbologia. Além disso, a história oral, permite que seja constatada a mentalidade reinante no contexto da indústria calçadista de Franca-SP, pois é onde se produz e reproduz a realidade.

A falas foram mantidas como foram ditas, como disserta Thompson a respeito das transcrições que devem com predileção:

incluir tudo o que está gravado, com a possível exceção de digressões [...] A gramática e a ordem das palavras devem ser deixadas como foram faladas. [...]. (1992, p.293)

Porém algumas partes inaudíveis, ininteligíveis, ou que não eram relevantes à pesquisa, foram suprimidas. Por outro lado, partes parecidas, faladas em momentos diferentes foram reagrupadas, para uma melhor compreensão do todo eliminando demasiadas repetições. Já que para Meihy

Editar uma entrevista equivale a tirar os andaimes de uma construção quando esta fica pronta... Porque uma gravação não abriga lágrimas, pausas significativas, gestos, o contexto do ambiente, é impossível pensar que a mera transcrição traduza tudo que se passou na situação do encontro (2002, p. 66)

As entrevistas foram executadas em espaços, uma vez que a cada entrevista fez-se necessário sua transcrição e compreensão por vários motivos. Primeiramente para que se pudesse entender mais facilmente o que o empresário queria expressar. Em segundo lugar para que se pudesse detectar falhas nas perguntas, tanto na redundância e dispensabilidade, quanto na falta destas.

Após a escuta atenta e repetitiva das entrevistas, deu-se a transcrição, pois:

Depois de apreendido o ritmo da narrativa e a intenção, procede-se à transcrição, que, numa primeira etapa, deve ser fiel ao acontecido. Vícios de linguagem, erros de gramática, palavras repetidas devem ser corrigidas... Sugere-se que abusos de palavras como "né", "sabe", ou expressões muito repetidas como "daí por diante" e "depois disso" devem manter-se em dose suficiente para o leitor sentir o tipo de narrativa ou sotaque. (2002, p.66)

A transcrição foi textualizada, ou seja as possíveis perguntas existentes durante as entrevistas foram suprimidas de tal forma a caracterizar uma narrativa formatada.

Todas estas explicações são pertinentes a fim de compreender melhor a relação da teoria da mentalidade com as entrevistas dos empresários. Foram destacados pontos que indiquem avanços ou cristalização da mentalidade empresarial de Franca-SP

O empresário de Franca-SP

Todos os empresários tiveram acesso à fábrica desde muito cedo, na adolescência. Incentivados pelos pais, trabalharam e fizeram sua escalada nas fábricas, muitas vezes, realizando o próprio trabalho manual, como se pode constatar:

Comecei com 13 anos, quando comecei a trabalhar, comecei com irmãos meus que nesta época eles montaram uma indústria de

calçado. Eu comecei a trabalhar com eles, interessei, gostei. (pequeno porte)

Já trabalhava na corte-costura antes desde a adolescência na fábrica do meu pai, que também foi funcionário de outra conhecida empresa. [...] [a fábrica] começou em 68, mas antes já trabalhava com meu pai, em 65 mais ou menos em torno de 10, 12 anos. Naquela época era tudo manual, então cortava sola na mão, palmilha na mão. e quando tinha aí uns 14 a 16, comecei já a costurar sapatos, com meu pai. [...] e fui trabalhando aí até os 18 anos, eu costurei sapato. Por perto de, beirando os 18 [anos]" (médio porte)

Aprendi o trabalho sobre calçados trabalhando com meu pai, que sabia fazer o trabalho manual. (grande porte)

Dois dos empresários entrevistados tiveram a fábrica por herança, continuando assim uma tradição familiar e não tendo escolha de trabalho na vida:

Grande parte da família trabalha na fábrica adquirida por herança. (médio porte)

Trabalhamos na fábrica iniciada pelo meu pai. (grande porte)

Somente a indústria de pequeno porte teve como fundador a pessoa entrevistada, apesar dela já estar no ramo, o qual foi transmitido e ensinado pela família:

eu entrei na fundação da empresa, então quando ela iniciou, na época se chamava de profissional que era a pessoa que entendia do calçado, eu era ajudante dessa oficial. Com isso eu tive a facilidade de aprender o manuseio do produto, passei a trabalhar, ajudando, eu já estudava na época, sempre estudei, então logo que a empresa melhorou, eu parti já pra parte administrativa. Eu já trabalhava no escritório, já fazia contato com bancos, fábricas, todo esse processo. E a parte da contabilidade, eu era ajudante, depois eu me formei em contabilidade, então foi uma sequência e eu parti mais pra parte administrativa não da produção direta.

Este mesmo entrevistado cita que sua trajetória foi ascendente desde o trabalho manual até a administração de uma empresa:

Depois, eles fecharam a empresa deles e eu fui trabalhar em uma outra empresa que tinha na época [...] depois fui pra outra empresa [...] aí nesta empresa eu tive um cargo interessante. Eu fui chefe de venda, diretor da empresa na época. Interessei e daí partir pra montar a nossa própria". [...] na época a gente já montava, tipo assim, era tudo feito dentro da fábrica, comprava alguns componentes fora, mas cortava, pespontava, só costura manual na época que fazia fora, o que a gente fazia dentro da fábrica mesmo

era a costura na forma que hoje pouco se usa, mas praticamente era tudo dentro da empresa mesmo

Apesar desta constatação de que não é um trabalho escolhido, o gosto, do empresário da empresa de pequeno porte, por este tipo de serviço é notado:

olha, é uma profissão que eu entrei muito novinho, gostei, apaixonei e isso ainda é a motivação que me faz trabalhar até hoje a mesma coisa, apesar que hoje alguma contrariedade momentânea da economia brasileira que infelizmente não tem uma atenção especial pro nosso segmento.

Até hoje essas empresas são consideradas familiares mesmo sendo grandes, e continuam a perpetuar essa condição:

no meu caso, já tenho um filho que está aí e está indo até muito bem, sempre estudou, fez duas faculdades, inglês, espanhol, administração, nós buscamos preparar em termos de escola, muito bem. Agora começou a trabalhar, uma cabeça muito boa, preparado, sem vícios, mas por outro lado também a gente fica preocupado pois não podemos por muito responsabilidade em cima, porque até então foram criados estudando, ouviam a gente comentar, mas não tinha uma participação direta na empresa. Depois que começam a trabalhar, a gente percebe que eles ficam preocupados, é muito empregado, [...] é muita responsabilidade, muito compromisso. Durante o dia, é um trabalho puxado pra todo mundo. Talvez se jogar muito eles [os filhos] assustam e pode.... então a gente vai deixando assimilar devagarzinho, que com a idade dele eu já era um profissional e ele não, a capacidade dele administrar agora é bem melhor, está bem mais preparado, do que eu porque eu fui estudar, trabalhando e preparando, eu fui conciliando e consegui desta maneira. O outro sócio também, já tem outro filho com ele. [...] hoje, ele atua muito bem, tem opinião, conversa, discute, negocia, já tá bem satisfeito com o trabalho dele. Ele tá até aprimorando. A gente tá conversando diariamente, tudo o que vai fazer, decisões me consulta, vê. A gente já vê que ele tem opinião e tem condições de saber o que é melhor pra nós e pra ele também e tudo mais. (pequeno porte)

Porém todos os irmãos estão na fábrica, inclusive outros integrantes da família. [...] é uma empresa familiar. (médio porte)

Tem vários membros de minha família trabalhando, administrando aqui, hoje. (grande porte)

Esses empresários acreditam que é um dos maiores segmentos do momento.

De acordo com o presidente do Sindicato da Indústria de Franca, Paulo Afonso Ribeiro, a indústria calçadista “tem uma cadeia produtiva bastante complexa e ainda

pouco dependente da tecnologia, por isso a necessidade de tantos empregados”. Segundo cálculos do Sindicato dos Sapateiros de Franca, são pelo menos cem profissionais diretamente envolvidos desde o curtimento do couro até a linha de acabamento das fábricas. Este emprego de pouca tecnologia é característica da produção do calçado em todo o mundo. É uma das explicações para o fato da indústria calçadista ser uma das que mais contratam. Mesmo com vasta mão de obra, orgulham-se muitas vezes do salário ser melhor que outras categorias.

Conforme o jornal Folha de São Paulo (Dinheiro – 13 set.2006) enquanto um cortador no Nordeste recebe R\$ 350, em média, em Franca, o salário para a função é de cerca de R\$ 1.300. Engrandecem-se ao falarem da economia formal:

É um segmento muito bom, importante, emprega muito, com muita mão de obra. [...] Não tem altos salários, mas tem muito volume de empregos. Emprego formal, isto é muito bom, coisa que por aí não acontece muito. [...] Nós temos uma parte terceirizada, mas eu quero dizer assim que o segmento, a indústria aqui, na nossa região ela emprega muito, coisa que em outras regiões tem muito emprego só que informal. Tanto é que hoje, nós estamos perdendo nosso espaço justamente por isso. Acabou encarecendo nosso produto justamente por isso, porque nossa mão-de-obra é mais cara que as outras regiões do Brasil. A mão-de-obra mais cara do calçado brasileiro é Franca não é porque nós não temos nível de produção satisfatório, não, não é isso não. É porque nós pagamos mais do que as outras regiões. Tanto é que tem empresas francana, saindo de Franca e indo pra outras regiões em busca da mão de obra mais barata, mais econômica, e em busca de outros atrativos também a nível estadual [...] e municipal também”. (pequeno porte)

Poucos serviços são terceirizados. [...] a rentabilidade às vezes fica à margem. (médio porte)

Veja só, você, nossa categoria paga um salário superior ao salário mínimo. Geramos muitos empregos, mesmo porque trabalhamos com pessoas, empresas que empregam outras. [...] trabalhamos com o mínimo de funcionários terceirizados, mesmo porque estes trabalhadores, nossa fábrica não comporta. (grande porte)

Com estas vantagens, dizem que trabalhadores de suas empresas estão satisfeitos e taxam o governo como o “vilão da história” – por estar tirando empregabilidade, dificultando a responsabilidade social, aumentando impostos,

bloqueando investimentos, proporcionando baixa dos preços e não cumprindo com sua parte social:

É uma pena, hoje o governo infelizmente não preocupa muito com isso e o setor vem perdendo. Estamos perdendo espaço, estamos perdendo a conquista do mercado internacional, que a gente antigamente até trabalhava muito bem, perdemos. O mercado interno também vem enfrentando dificuldades, justamente pela entrada de outros produtos. Hoje o país está mais pra importador que pra exportador. Isto tem prejudicado nosso segmento, a gente sabe que tem prejudicado geral. Mas falando do nosso negócio, infelizmente, isso tem prejudicado muito, tem até desmotivado alguns empresários a dar continuidade no negócio e investir porque nós não temos, assim, uma visão boa pra frente de bons negócios, investimento não acontece. Primeiro porque não tá ganhando pra investir e segundo porque não tem visão pra investir. A coisa vai sucateando e é o que tem acontecido. [...] As despesas comerciais que nós chamamos, o frete é caro, juro em relação ao mundo é caríssimo, nós que financiamos nosso cliente, temos que dar prazo o bastante pra ele comprar, vender, receber e pagar a gente. [...] hoje em dia, eu tenho até tristeza... é não é tristeza, mas eu não tô encontrando uma palavra melhor... é o descaso dos nossos governantes em relação ao país, aos empresários de modo geral, ao segmento que às vezes trabalhou duro e conseguiu algum espaço. E deixando isso, hoje no mundo todo a preocupação maior, é conseguir um espaço no mercado internacional. A gente fica ligado ao câmbio do dólar Há 30 anos que estamos lutando por isso e estamos perdendo tudo agora. [...] nós não queremos nada de graça não, nem nunca precisou disso. Nós precisamos de apoio, assim, uma preocupação com relação a manter o empresariado, porque o país precisa disso, não é nós não, é o país. [...] quanto ao resto é uma profissão boa, quando a gente envolve, envolve com satisfação, alegria. Ela dá um emprego. O pessoal adora, gosta de trabalhar, o pessoal é muito bom. De um modo geral, o pessoal aqui de Franca, da região, muito bom. O que tá faltando mesmo é mais trabalho, mais serviço. Tá motivado a vender mais, a investir mais em cima do nosso segmento. No momento não tá sendo assim, no momento tá essa preocupação, tem empresa desativando aqui, indo embora de Franca, empresa muito importante. (pequeno porte)

A maior dificuldade são os insumos sociais altos, por isso não podemos pagar melhor. [...] a gente faz a nossa parte e o governo não cumpre a dele. [...] sempre tentamos trabalhar com responsabilidade social. [...] Isto custa muito caro pra gente, os impostos nem se fala, nossa carga tributária é muito cara. Então o produto fica caro pro consumidor [...]" (grande porte)

Relatam do descaso governamental no tocante ao fechamento de outras fábricas:

A preocupação que a gente tem é tipo assim, vem uma empresa de fora, monta aí, um exemplo, um supermercado que vai dar 300

empregos, é fantástico, todo mundo fala. Uma empresa aqui desmonta vai pro nordeste, dispensa 2000 [...] e ela tinha 3000 funcionários. Tá deixando mil e dispensando 2000 e vai contratar 2000 lá em outra região e ninguém fala nada. Você viu? Imagina uma empresa dando 3000 empregos diretos aqui ou indiretos. Então assim, parece que santo de casa não faz milagre não. Eles gostam de se promover com uma coisa que vem de fora e a gente tem tudo isso aqui dentro e ninguém preocupa, ninguém não, o político desse tipo. (pequeno porte)

Apesar dos problemas enfrentados por algumas fábricas, outras se sobressaem, mesmo em períodos críticos. De acordo com a assessoria de imprensa Sindifranca (14/03/2006), a maior exportadora de Franca é a fábrica HB, que exporta 1,2 milhão de pares/ ano e fatura R\$ 20 milhões. Outro exemplo é a Democrata que produz dez mil pares por dia, mesmo em uma ocasião de demissões:

Não tenho rancho. Meu negócio é a democrata. A gente tem máquina. Talvez seja isso que faz a gente crescer e sobreviver às dificuldades. No momento bom, a gente vende. No momento ruim, a gente tem que ter como bancar. Se você ficar desviando recurso, tirando tudo da empresa no momento fácil, você não sobrevive no momento difícil. Para colher, tem que estar sempre plantando. (Comércio da Franca – Tema do Dia – 25 out.2006)

Procuram também sempre estar atentos acerca da inovação tecnológica, apesar dos incentivos serem mínimos e a dificuldade de adaptação:

Nós podíamos tá melhor em termos de tecnologia, porque? Porque [...] hoje já tem alguns órgãos que temos mais acesso pra compra de maquinário, mas até a pouco tempo não tinha nada disso.... tinha mas era inviável. Ou às vezes tinha, mas não tinha acesso. Também hoje o acesso é bem dificultado ainda. Então o pessoal acabava investindo com o capital próprio, coisa que acabava prejudicando as empresas. (pequeno porte)

Procuro sempre oferecer um produto de qualidade e trabalhar com responsabilidade social. “[no meu cargo] você administra problemas, tem problema todo dia. Essas grandes empresas têm linha de produção. Você pega o produto e coloca na linha de produção e passa aí o mês inteiro, o ano inteiro. Agora, principalmente o sapato que trabalhamos, sempre trabalhamos, desde o início, com o sapato de valor agregado um pouco maior, então você tem que cobrir o processo de produção, diversas operações, você tem que descobrir essas operações. Até adaptar a máquina pra fazer determinadas operações..... Devido à complexidade dos tipos de produtos.... [...] Procuro diversificar os tipos de produtos, não tem linha específica de e sim tem uma mudança constante no processamento da produção. Não administra a produção. [...] já trabalhei, ainda trabalho para

grifes. Sempre procurou melhorias na produção como redução de estoque e giro rápido de produção. [...] e tem que continuar melhorando tecnologicamente. Cada dia aparece uma coisa nova. É [uma parte] complicada e cara. Às vezes você dá uma inovada e fica dois anos, aí, porque dependendo seu produto é muito complexo, mas se você não obedece determinados padrões. [...] tem que sempre estar procurando melhorar tecnologicamente, até um engano, de repente, você acorda, você tá atrasado” (médio porte)

Tem uma inovação tecnológica moderna e produzimos para nosso mercado que já é específico. Toda decisão é difícil, ela significa que temos que mudar o rumo de alguma coisa, [...] então temos que nos preparar pras consequências disso daí. Se vai ser benéfico ou não e os riscos existem e a gente trabalha pra enfrentar isso, tem todo um pessoal de apoio que nos dá um apoio pra tomar. (grande porte)

Outro item importante, é a união entre empresários. Pois a palavra “pólo” traz em seu bojo o sentido de união, integração, o que comporta a cooperação, a colaboração e também a competição como já estudado no capítulo 2.1.

o pessoal fala que os empresários de modo geral são um pouco preocupados, não tem assim uma abertura maior, uma troca de informações entre nós, mas realmente podia ser melhor, mas Franca cresceu e continua hoje sendo uma cidade de projeção nacional e internacional em termos de produção de calçados de qualidade, justamente porque tivemos essa troca de informações. (pequeno porte)

Mas pra chegar aí, individualizado, não teria chegado não, mesmo podíamos ter feito um trabalho melhor, de um jeito mais rápido, mas nós conseguimos, essa troca de informações acabou acontecendo, de uma maneira ou de outra. Conseguimos nosso espaço principalmente por isso, nós tivemos de modo geral um entrosamento. (grande porte)

No entanto, dizem a respeito da concorrência externa:

a concorrência sempre foi saudável, praticamente o Brasil inteiro produz calçado de qualidade, cada um acha seu espaço, seu produto sem problema. Mas a concorrência externa, essa pra nós, é muito difícil. Porque nós já entramos com o câmbio desfavorável, então é muito difícil, nós pagamos impostos em cima da exportação. Nós não temos nem um incentivo, uma ajuda em cima disso daí. Tem alguns órgãos de exportação, mas não é só facilitar pra receber o dinheiro. Nós precisamos é ter uma condição de ter uma concorrência melhor. [...] o Brasil infelizmente não tá preocupado com isso não. (pequeno porte)

A respeito da promoção social dos trabalhadores das fábricas, seis empresas de

Franca, sendo cinco do setor calçadista – Francal Feiras, Democrata,

Donadelli, Agabê e Pé de Ferro – desenvolvem e trocam experiências sobre as ações acerca da responsabilidade social, no entanto são ações que não implementam o homem, enquanto indivíduo ativo. Dulce Piratininga, coordenadora da Franca Cidadania e representante da Franca Feiras, comenta que:

A maioria delas pretende iniciar ou aprofundar seus projetos. Muitos ainda têm um caráter assistencialista. [...] É preciso difundir cada vez mais o conceito de que a responsabilidade social deve fazer parte da estratégia da empresa, da sua cultura e partir da alta direção (Abicalçados - Assintecal Nosso Setor - 04/08/2006)

O pólo de Franca já conta com instituições, tais como: Instituto Ethos, Sebrae, CPFL e própria Democrata, que realizam seminários sobre conceitos de Responsabilidade Social.

Porém o investimento no capital humano é delegado a outros setores. O capital social muitas vezes é delegado a membros da família, persistindo o assistencialismo. Nenhum tipo de investimento no capital intelectual ou cultural é proposto:

Estamos tecnicamente hoje bem estruturados, podemos produzir os artigos que aqui dentro e lá fora precisa sem problema. Nós temos hoje condições pra isso. [...] Franca é hoje parque de mão-de-obra, tá faltando é trabalho. [...] normalmente a empresa que coloca essa máquina de tecnologia no mercado já tem um técnico que vem orientar e preparar o indivíduo pra assumir esse trabalho, não temos tido problema neste sentido, não, não tem. [...] A maior preocupação hoje é uma máquina que não tem uma assistência técnica aqui no Brasil, essa é uma preocupação, mas hoje estão todos muito bem estruturados, quando vem, vem com assistência técnica. [...] [A respeito do comprometimento social,] o que nós temos é aprendiz, temos dois aprendizes. Temos participação no pró-criança, [...] a conscientização em Franca hoje é muito positiva, é muito boa. Franca tá muito adiantado nisso aí [participações em atividades sociais]. Eu não acredito que tenha hoje em Franca gente explorando criança, eu não acredito, pode ter de repente um filho ajudando um pai, uma mãe, mas um menino trabalhando fora, tipo assim, nisso aqui eu vou gastar 10 e com um menino eu vou gastar 5, com essa intenção, eu não acredito que tenha, Franca não. [...] O pessoal feminino aqui também, nós temos quatro mulheres na parte de contabilidade, recepção e limpeza, só, mas nós não temos estrutura própria pra isso [investimento em melhorias sociais tais como

creches, ajuda de custos]. Temos participações da empresa , creches que a gente ajuda, temos um berçário. (pequeno porte)

Os trabalhadores já vem preparados, a gente nem precisa [investir neles]. [...] [E a respeito de creches, ajuda aos funcionários] nós ainda não temos estrutura pra isso, não. Quando eu disse que temos muitos [funcionários], é que hoje com a situação, mesmo com a faixa de funcionários que nós temos, ainda é muito para a responsabilidade social. Um empregado hoje custa muito caro. [...] Temos uma creche, mas eu não misturo, é desvinculado da fábrica, minha mãe e meu irmão administram uma creche, mas eu tenho uma linha de pensamento que não misturo, aqui é lugar de produção e lá é outro trabalho. (médio porte)

Como já disse, temos um dos equipamentos mais modernos. Fazemos uma ótima produção, todos nossos funcionários são bem treinados e conhecem a máquina que trabalham. Hoje estamos muito bem preparados, temos aí o SENAI que cuida disso, temos também o SENAC que prepara também pra outras finalidades dentro da empresa. [...] Temos participação em ajuda a vários organismos [sociais]. (grande porte)

Mas apesar de todos os problemas eles se dizem satisfeitos com o ramo de atuação e o lucro advindo dele:

uma brincadeira que todo mundo fala é que nós temos dois pés, vamos continuar nascendo com dois pés e de certa forma é um utensílio que fica direto no chão e, com exceção da comida, é o que vai gastar mais rápido. É um campo ainda muito bom, tem muito espaço ainda, o que não pode é ficar sem condições de competir no mercado. [...] eu vivi disso e tô vivendo disso até hoje, comecei com 13 anos e tô com 59, quer dizer tem 46 anos que tô aqui dentro, muito tempo, vivendo bem, criando a família, tudo modestamente, mas os meninos estudaram, tivemos oportunidade de dar estudo pros meninos. Uma situação mais privilegiada do que nós. [...] tivemos a oportunidade de dar uma coisa melhor pro filho e tal. Coisa que na minha época, meu pai pra nós era muito difícil, ele, olha meu filho, se você puder estudar eu gostaria, mas você vai ter que se virar pra você estudar porque é uma coisa que eu não posso fazer. Tinha uma casa, uma família muito boa, simples, modesta, um pai muito sério, uma mãe muito séria também. E a gente consegue assim fazer. Os meninos tiveram uma oportunidade assim melhor. [...] Trabalhando muito [...] fechado, fechado assim, eu entro aqui 7 e saio 7, 8. Todo esse tempo trabalhando, então nós vivemos disso aqui, tudo o que nós temos tá envolvido com isso aqui. Nós mesmos chegamos à conclusão, a gente trabalha muito, devia ser um pouco mais valorizado. Não é dinheiro sem trabalhar não, [...] nós queremos mais apoio mais valorização realmente do empresário, pelo que nós fazemos, pelo que contribuímos. [...] para continuar trabalhando, dando emprego. Franca hoje, olha o tanto de indústria que tem aí, saiu tudo da onde? De nós mesmo, quantos funcionários passaram por nós e tem uma empresa aí. Eu passei por uma. Aquele que montou onde eu entrei veio de uma outra. Então tem que valorizar

esse tipo de coisa. Tanto municipal, estadual, federal, o sapato, nosso segmento representa muito pouco, acho que menos de 1% na pauta de um PIB, é muito pouco. [...] mas transforma isso em reais ou dólares. E o que isso contribui. Franca é uma cidade do calçado, o carro chefe é o calçado. Não adianta a gente falar diferente. Tem uma série de coisa que contribui, mas o calçado é a representação maior da cidade, do faturamento. Aqui, a nível municipal é o calçado. [...]“ (pequeno porte)

[...] de modo geral, eu ouvi isso de uma pessoa muito importante, o empresário precisava ser mais valorizado pelo trabalho que ele faz, precisava ser mais remunerado pelo trabalho que ele faz, precisava ser mais apoiado de modo geral pelo trabalho que ele faz, porque o país anda através do empresário. Pode ser lá na sua escola que alguém um dia teve coragem de montar a escola, assumiu o risco e trabalha e tá lá trabalhando até hoje dando emprego. O empresário é que puxa tudo isso aí. [...] é um ponto de vista que a gente encara como negativo, tem que melhorar muito, muito. E nós temos experiência disso. (grande porte)

A indústria calçadista de Franca-SP, hoje, traz muito emprego, muitas vezes, paga-se melhor que o salário mínimo. Os empresários, porém não investem em capitais necessários ao crescimento dos trabalhadores. Entendendo capital, já estudado anteriormente, como forma de incrementar o ser humano enquanto sujeito social, permitindo, assim, seu pleno desenvolvimento, e não apenas o desenvolvimento da perspectiva do humano enquanto profissional.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

“Não faz sentido continuar tentando”, disse Alice. “Não se pode acreditar em coisas impossíveis”.

“Eu ousaria dizer que você não tem muita prática”. Disse a Rainha. “Quando eu tinha a sua idade, treinava meia hora por dia. Às vezes eu conseguia acreditar em até seis coisas impossíveis antes do café da manhã”.

Alice no País das Maravilhas - Lewis Carroll

A aferição de um estudo quase sempre tem um viés ao mais fraco, oprimido, excluído, no entanto, quando se questiona – Porque este fato acontece? Quem o faz oprimido, excluído? Quais são os fortes? – tem-se quase sempre a resposta: o sistema capitalista. Mas quem o alimenta? Porque o Brasil é tão rico e sustenta tanta pobreza? Porque o Brasil se submete aos países industrializados, mais ricos?

Não seria a nossa mentalidade uma das causas do nosso estado de submissão aos países do chamado do Primeiro mundo? Porque os homens brasileiros são tão passivos e ausentes da esfera da administração do Estado-Nação Brasileiro? Porque os nossos empresários sempre estão “colados” em importar as novas tecnologias do Primeiro Mundo? Muitas vezes, nem se quer sabem se terão mão-de-obra com capacitação para realizar as funções

exigidas por essas novas tecnologias importadas. Ou eles próprios desconhecem os seus entraves de mentalidade administrativa? Pois nossa realidade brasileira é tão diversificada e adversa daquela do Primeiro Mundo.

Perguntas persistentes acima citadas foram o “estopim” para que este trabalho pudesse ser desenvolvido. Após percorrer toda a literatura pertinente ao estudo de mentalidade, associando às categorias históricas, sócio-econômicas, demográficas e culturais, a fim de subsidiar teoricamente uma análise do conteúdo das entrevistas, foi feito o detalhamento da pesquisa de campo.

Deste modo, pretende-se que estas reflexões possam servir como partida para a dialógica, a qual consiste num “reposicionamento ocular”, com o intuito de que se possa ver de outro ângulo, de outra maneira a mesma idéia, o mesmo objeto. Assim a execução da desconstrução de uma cultura, mentalidade, torna-se pertinente e necessária, para que se revele a outra face da realidade, ou seja, para que se possa fazer uma crítica dos conceitos até então tidos como naturais, oportunos, produtivos, civilizados, tecnologicamente engajados.

Este movimento de desconstrução, será seguido de uma reconstrução, tanto em um sentido de avanço, como de retrocesso, já que pode-se perceber que no momento aquele estado no qual o objeto se encontra, não caracteriza necessariamente a melhor posição. Para que se tenha este novo olhar, é necessário refletir sobre o passado, num julgamento histórico.

Tentou-se trabalhar em uma esfera reflexiva, não na pretensão de responder todos as dúvidas que pairam sobre esta dissertação, mas em um panorama de instigações e indagações acerca desta categoria tão pouco conhecida: a mentalidade.

Assim, optou-se pela mentalidade empresarial, uma vez que se acredita sendo esta também a classe capaz de auxiliar e reverter o quadro do atual lócus da pesquisa – Franca-SP – implementando o trabalhador em capitais culturais, intelectuais, humanos e sociais com a finalidade da inclusão social.

Como destaca Ricardo Antunes (1995), a classe trabalhadora no início do século XXI, tanto a local, a nacional, quanto a mundial se apresenta fragmentada, heterogeneizada e complexificada.

No entanto, esta classe operária tem sempre tentado colocar limites à exploração do trabalho capitalista, resistindo às organizações conferidas pelo trabalho. A luta desses vem antes mesmo da existência das fábricas. Busca-se seus direitos, empenham-se conscientemente contra essa exploração, enquanto sujeitos ativos sociais, enquanto classe, o que em última instância, pode-se ousar em dizer que desde os primórdios da civilização, o homem vem tentando aprimorar seu estatuto de humanidade.

Porém, nada até hoje provou que com as fábricas houvesse melhoria para os

trabalhadores concernentes à expropriação do trabalho e, com isto, expropriasse também o lazer. A sensação de fracasso nesta luta, a constante incerteza e as mudanças rápidas corroem não só o trabalhador, mas o seu caráter, a família e mesmo suas perspectivas de vida, isto é, a ontologia do ser.

Diante desta retórica, acredita-se que a partir de diagnósticos detalhados deste mundo de produção capitalista no qual estão inseridos os trabalhadores, pode-se alvitrar ações para mudanças pautadas na liberdade social, desenvolvendo o homem nas suas dimensões, segundo o pensamento de Jean-François Chanlat (Torres, 1990), como um ser de pensamento e de palavras, enraizado no espaço e no tempo; ser de desejo e de pulsão que se constrói nas suas relações com o outro,

ser simbólico para quem a realidade deve ter um sentido; ser envolvido com o sofrimento e o prazer que oferece a existência de ser humano. Crê-se ser este o mínimo dignamente humano necessário para reproduzir uma sociedade. Mas, enquanto houver os destituídos destas condições mínimas de vida, onde impera a lógica do lucro, não haverá ruptura e avanços. Haja vista que a reestruturação da economia está intrinsecamente ligada à reestruturação da sociedade.

Uma das alternativas mais plausíveis para a solução da problemática estudada nesta dissertação seria a transformação social, por meio de ações arroladas na emancipação do homem embasadas em uma práxis reflexiva. Pois desta forma, pode-se estabelecer diretrizes da ordem societária do trabalho, a fim de que a luta ultrapasse o imediatismo.

Nesta perspectiva, a mentalidade, daqueles que iniciaram a vida como empresário, não foi suprimida. Ao contrário, os traços de mentalidade herdados, concernentes sobretudo à administração e à inclusão social dos trabalhadores, influenciaram bastante a mentalidade atual. De modo geral, se a mentalidade do empresário ainda guarda os principais traços estruturais da mentalidade de origem, então, temos hoje uma continuidade de mentalidade, mesmo que tenham ocorrido mutações circunstanciais, os componentes básicos da mentalidade originária nunca deixaram de existir, mesmo que com outra roupagem.

Um caso específico deste fenômeno é translúcido, quando se apreende que a mentalidade do empresário do setor calçadista de Franca-SP sobre a responsabilidade social, ainda é forte e marcada, não apenas pelo caráter assistencialista, mas a priori, por suas convicções de doutrinas religiosas, entre elas pode-se ressaltar a católica e a espírita.

De acordo com o perfil histórico, cultural, sócio-econômico e demográfico, até aqui estudado, conclui-se que a idéia de empresa permanece cristalizada no lócus de pesquisa, pois o conceito, referente às empresas dos países mais avançados, evoluiu de unidade econômica cujo fim é a maximização do lucro, para organização, importando a situação interna e os retornos, com a responsabilidade social. Esta evolução uniu importantes mudanças sociais, econômicas, etc., uma vez que *segundo Marx*:

O modo de produção da vida material condiciona o processo da vida social, política e espiritual em geral. Não é a consciência do homem que determina o seu ser, mas, pelo contrário, o seu ser social é que determina a sua consciência. (1859, p.03).

Por isso, facilitar a mediação do incremento de capitais (sociais, culturais, intelectuais, econômicos...) no ambiente de trabalho torna-se necessário e de suma importância. Para tanto, é pertinente realizar uma análise para a compreensão do problema enfrentado hoje pelo trabalho diante a reestruturação produtiva tanto na parte do trabalhador quanto na do empregador.

Em outras palavras, os empresários deveriam fazer uma análise mais aprofundada de suas atuações, para que haja assim sua desconstrução – da mentalidade prevalecente, mentalidade capitalista – e torne possível uma apreciação, que em última instância deva ter como objeto a transformação desta mentalidade e se possa reconstruí-la em outro enfoque, ou seja, em uma perspectiva do desenvolvimento enquanto liberdade¹⁷, acrescentando a responsabilidade social em suas empresas, pois está, além de propulsoras da economia local e mesmo nacional, são sobretudo a possibilidade de mudança da mentalidade trabalhadora para um progresso com igualdades sociais.

¹⁷ Entende-se liberdade aqui, de acordo com Amartya SEM (2000), sendo um termo o qual demonstre que o homem detém escolhas a fim de que possa “evoluir” enquanto sujeito ativo. Contrariando limites impostos, com os quais este sujeito ativo não avance para outra perspectiva. Sendo a liberdade individual o principal fim e meio do desenvolvimento.

A responsabilidade social seria algo inexecutável para realidade do lócus pesquisado, quiçá do Brasil e mesmo dos países em desenvolvimento e subdesenvolvidos ou o que impede sua execução por parte dos empresários seria a mentalidade cristalizada no lucro e no individualismo, impossibilitando o avanço societário, a alteridade social, o altruísmo?

BIBLIOGRAFIA

ABREU, Alice Rangel de Paiva. **O avesso da moda**. São Paulo: Hucitec, 1986.

ABREU, Marina Maciel. **Serviço social e a organização da cultura**: perfis pedagógicos da prática profissional. São Paulo: Cortez, 2002.

ABREU, Mônica Cavalcanti Sá de. **Modelo de Avaliação da Estratégia Ambiental**: uma ferramenta para a tomada de decisão. 2001. 232 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção)– Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2001.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** : Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do Trabalho. São Paulo: Cortez, 1995.

_____. **A desertificação neoliberal no Brasil (Collor, FHC e Lula)**. 2.ed. Campinas: Autores Associados, 2005.

_____. **O caracol e sua concha** – ensaios sobre a nova morfologia do trabalho . São Paulo: Boitempo Editorial, 2005.

_____. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 3.ed. São Paulo: Boitempo, 1999.

_____. (Org.). **Neoliberalismo, trabalho e sindicatos**: reestruturação produtiva na Inglaterra e no Brasil. São Paulo: Boitempo, 1997.

Associação Brasileira das Indústrias de Calçados. Disponível em: <<http://www.abicalcados.com.br>>. Acesso em 2005 e 2006.

Azevedo, Mário Luiz Neves de. **Espaço Social, Campo Social, *Habitus* e Conceito de Classe Social em Pierre Bourdieu**. Acesso em jul de 2006. Disponível em: <<http://www.espacoacademico.com.br/024/24cneves.htm>> 2003.

BARBOSA, Agnaldo de Sousa. **Empresariado fabril e desenvolvimento econômico**: empreendedores, ideologia e capital na indústria do calçado: (Franca 1920-1990). São Paulo: hucitec; Fapesp, 2006.

_____. **Política e modernização no interior paulista (Franca: 1945 - 1964)**. 1998. 205 f. Dissertação (Mestrado em História)– Faculdade de História, Direito e Serviço Social, Universidade Estadual Paulista, Franca, 1998.

BOSI, Éclea. **Cultura de Massa e Cultua Popular: leituras de operárias**. Petrópolis: Vozes, 1981.

BRAGA FILHO, Hélio. **Globalização em Franca**: a reorganização industrial e economia informal. 2000. Dissertação (Mestrado em Administração)- Centro Universitário de Franca, Uni-FACEF, Franca, 2000.

_____. **Distribuição da renda entre salários e lucros na indústria de calçados de Franca de 1994 a 2002**. 235 f. 2004. Tese (Doutorado em História)- Faculdade de História, Direito e Serviço Social, Universidade Estadual Paulista, Franca, 2004.

CAMPANHOL, Edna Maria. **As reações socioeconômicas em Franca em face do processo de globalização**. 2000. Tese (Doutorado em Serviço Social)- Faculdade de História, Direito e Serviço Social, Universidade Estadual Paulista, Franca, 2000.

CARVALHO, Rui Quadros. Capacitação tecnológica e revalorização do trabalho e educação. In Ferretti, Celso João et al (Org.) **Novas tecnologias, trabalho e educação**: um debate multidisciplinar / organizadores. Petrópolis: Vozes, 1994.

CATANI, Afrânio Mendes. **O que é capitalismo**. São Paulo: Brasiliense, 1992.

CHAUI, Marilena. **O que é ideologia**. São Paulo: Brasiliense, 1984.

CHIACHIRI FILHO, José. **Do sertão do rio Pardo à Vila Franca do Imperador**. 1973. Tese (Doutorado em História)- Faculdade de História, Direito e Serviço Social, Universidade Estadual Paulista, Franca, 1973.

Conceito de Paidéia. Acesso em 20 set. 2005. Disponível em:
<<http://www.educ.fc.ul.pt/docentes/opombo/hfe/momentos/escola/paideia/conceitodepaideia.htm>>

DEMO, Pedro. **Complexidade e aprendizagem**: A dinâmica não linear do conhecimento. São Paulo: Atlas, 2002.

DESTINOBLÉS, André Gérauld. **El capital humano en las teorías del crecimiento económico**. Edição eletrônica. 2006. Texto completo disponível em:
<www.eumed.net/libros/2006a/agd/>. Acesso em mar. e abr. 2006.

Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa. Disponível em:
<<http://houaiss.uol.com.br>>. Acesso em 2005 e 2006.

Dicionário de Economia. Disponível em: <<http://www.esfgabinete.com/dicionario>>. Acesso em 2005 e 2006.

Dicionário de Termos Literários. Acesso em mar. 2006. Disponível em:
<http://www.fcsh.unl.pt/edtl/verbetes/C/campo_lexical.htm>.

DOMÍNGUEZ, Pedro Rubio. **Introducción a la gestión Empresarial**. Edição eletrônica. 2006. Texto completo em <www.eumed.net/libros/2006/prd/>. Acesso em abr. 2006.

DUPAS, Gilberto. **Economia Global e Exclusão Social**: pobreza, emprego, Estado e o futuro do capitalismo. 2.ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

ECO, Umberto. **Como se Faz uma Tese**. Tradução: G.C.C DE SOUZA. São Paulo: perspectiva, 1983.

Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados. Disponível em:
<<http://www.seade.gov.br>>. Acesso em 2006.

FURTADO, Celso. **O capitalismo global**. São Paulo: Paz e Terra, 1998.

_____. **Transformação e crise na economia mundial**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

GARCIA, Regina Leite (Org.). **Método, métodos, contramétodo**. São Paulo: Cortez, 2003.

GIDDENS, Anthony. **A terceira via**: Reflexões sobre o impasse político atual e o futuro da social-democracia. Rio de Janeiro: Record, 1999.

GOMBRICH, E.H. **A história da arte**. Rio de Janeiro: Guanabara, 1988, pp.342-475.

GORINI, Ana Paula Fontenelle (org). **A indústria calçadista de franca** – Franca: área de operações industriais, 2000.

GORZ, André. **Adeus ao proletariado** – para além do socialismo. Rio de Janeiro: Forense-Universitária, 1987.

_____. **Misérias do presente, riqueza do possível**. Annablume

HELLER, Agnes. **O cotidiano e a história**. 2.ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1985.

HOSBAWAN, E. **Da revolução industrial inglesa ao imperialismo**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1978.

IAMAMOTO, Marilda V. **O serviço social na contemporaneidade**: trabalho e formação profissional. 4.ed. São Paulo: Cortez, 2001.

IANNI, Octavio. **Teorias da globalização**. 4.ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1997.

_____. **A era do globalismo**. 3.ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1997.

IGLIORI, Danilo Camargo. **Economia dos clusters industriais e desenvolvimento**. São Paulo: Iglu: FAPESP, 2001.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em 2006.

HOSBAWAN, E. **Da Revolução industrial inglesa ao imperialismo**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1978.

Jornal Comércio da Franca. Disponível em: <<http://www.comerciodafranca.com.br>>. Acesso em 2005 e 2006.

Jornal Diário da Franca. Disponível em: <<http://www.diariodafranca.com.br>>. Acesso em 2005 e 2006.

Jornal Dieese. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br>>. Acesso em 03 set 2005.

Jornal O Estado de São Paulo. Disponível em: <<http://www.oestado.com.br>>. Acesso em 2005 e 2006.

Jornal Folha de São Paulo On-Line. Disponível em: <<http://www.folha.com.br>>. Acesso em 2005 e 2006.

Jornal Global21 On-Line. Disponível em: <<http://www.global21.com.br>>. Acesso em 2005 e 2006.

Jornal O Globo. Disponível em: <<http://www.oglobo.com.br>>. Acesso em 2005 e 2006.

LE GOFF, Jacques. **A Nova História**. São Paulo: Martins Fontes, 1993.

LIRA, Izabel C. D. Informalidade: reflexões sobre o tema. **Serviço Social e Sociedade**. São Paulo, ano 23, n.69, mar 2002. p.140-150.

LUCA, Tânia Regina de. **Indústria e trabalho na história do Brasil**. São Paulo: Contexto, 2001.

MARQUES, Alice. **Helena Junqueira: a construção de uma mentalidade em Serviço Social**. 1994. 283 f. Tese (Doutorado em Serviço Social)- Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 1994.

MARTINS, José de Souza. **A Sociabilidade do homem simples**. São Paulo: Hucitec, 2000.

MARTINS, Luci Helena Silva. **Reflexões sobre um acontecimento social na área fabril: A Experiência Autogestionária da Makerli**. 1998. 212 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social)- Faculdade de História, Direito e Serviço Social, Universidade Estadual Paulista, Franca, 1998.

MARTINS, Maria Helvira Arantes Andrade Hansen. **O impacto das atuais transformações econômicas para os trabalhadores da indústria calçadista de Franca-SP**. 1999. 174 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social)- Faculdade de História, Direito e Serviço Social, Universidade Estadual Paulista, Franca, 1999.

MARX, Karl. **Uma Contribuição para a Crítica da Economia Política**. 1859. Acesso em dez.2006. Disponível em: <www.dominiopublico.org.br>.

MATTOSO, Jorge. **A desordem do trabalho**. São Paulo: Scritta, 1995.

MATTOSO, Jorge E.L.; OLIVEIRA, Carlos E. B. **Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?** São Paulo: Scritta, 1996.

MEIHY, José Carlos Sebe Bom. **Manual de história oral**. São Paulo: Loyola, 2002.

MELLO, João Manuel Cardoso de. **O Capitalismo tardio**. 2.ed. São Paulo: Brasiliense, 1982.

MELLO, Paulo César Rodrigues de. **Cultura e comportamento do pequeno empresário da indústria calçadista de Franca**. 2004. f. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas)- Faculdade de Ciências Econômicas, Administrativas e Contábeis de Franca, Franca, 2004.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 18.ed. Petrópolis: Vozes, 2000.

MORIN, Edgar; CIURANA, Emilio-Roger; MOTTA, Raúl Domingo. **Educar na era planetária**: o pensamento complexo como método de aprendizagem pelo erro e incerteza humana. São Paulo: Cortez, 2002.

NAVARRO, Vera Lúcia. **A produção de calçados de couro em Franca (SP)**: a reestruturação produtiva e seus impactos sobre o trabalho. 1998. 301 f. Tese (Doutorado em Sociologia)- Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Ciências e Letras, Araraquara, 1998.

NETTO, Juliana P.P. **A previdência social em reforma**: o desafio da inclusão de um maior número de trabalhadores. São Paulo: LTr, 2002.

OLIVEIRA, Lélío Luiz de (Coord.). **Trilhas econômicas**: Franca - Passado e Presente. Franca: Facef, 1999.

PIZZO, Ana Luisa Vilhena. **A Mentalidade do empresário calçadista francano**: existe espaço para o Serviço Social?. 1999. 162 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social)- Universidade Estadual Paulista, Faculdade de História, Direito e Serviço Social, Franca, 1999.

PRIEB, Sérgio Alfredo Massen. A tese do fim da centralidade do trabalho: mitos e realidades. **Revista Economia e Desenvolvimento**. Santa Maria, Edição eletrônica - Nº 01, pp. 48-76, março, 2000. Acesso em set.2006. Disponível em: <http://coralx.ufsm.br/eed/b1_ArtigosAcademicos.html>.

REIS, Carlos Nelson dos. **A indústria brasileira de calçados**: inserção internacional e dinâmica interna nos anos 80. 1994. 266 f. Tese (Doutorado em Economia)- Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1994.

REIS, Marisa dos. **Reestruturação internacional e inserção do Brasil na indústria de calçados**. 1992. 142 f. Dissertação (Mestrado em Economia)- Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1992.

ROUSSEAU, Jean-Jacques. **A origem da desigualdade entre os homens**. São Paulo: Escala, 2000.

SAMPAIO, Maria Imaculada Cardoso. **Motivação no trabalho cooperativo**: o caso da Rede Brasileira de Bibliotecas da Área de Psicologia - ReBAP. 2005. 127f. Dissertação (Mestrado em Ciências da Comunicação)- Escola de Comunicações e Artes, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2005. pp. 7-20.

SANTOS, Joel Rufino dos. **Épuras do social**: como podem os intelectuais trabalhar para os pobres. São Paulo: Global, 2004.

SANTOS, José Luiz dos. **O que é cultura**. São Paulo: Brasiliense, 1994.

SATRIANI, Luigi M. Lombardi. **Antropologia cultural e análise da cultura subalterna**. São Paulo: Hucitec, 1986.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

Sindicato da indústria de calçados de Franca. Acesso em 2006. disponível em: <<http://www.sindifranca.org.br>>

SOTO, Hernando. **O mistério do capital**. Rio de Janeiro: Record, 2001.

TAVARES, Maria Augusta. **Os fios (in)visíveis da produção capitalista**: informalidade e precarização do trabalho. São Paulo: Cortez, 2004.

THOMPSON, E.P. **A Formação da Classe Operária Inglesa**. Rio de Janeiro: Paz e Terra. 1989. V. 1.

THOMPSON, Paul. **A voz do passado**: história oral. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992.

TORRES, Ofélia de Lanna Sette. **O indivíduo na organização**: dimensões esquecidas. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 1996.

VARGAS, José de Jesús Rodríguez. **La Nueva Fase de Desarrollo Económico y Social del Capitalismo Mundial**. 2005. 328 f. Tese (Doutorado em Economia)- acesso em ago. 2006. Disponível em: <<http://www.eumed.net/tesis/jjrv/>>

VEET VIVARTA. **Que país é este?**: pobreza, desigualdade e desenvolvimento humano & social no foco da imprensa brasileira. V.4. São Paulo: Cortez, 2003.

VOVELLE, Michel. **Ideologias e mentalidades**. São Paulo: Brasiliense, 1987.

WIKIPÉDIA: a enciclopédia livre. Acesso em 2005 e 2006. Disponível em
<http://pt.wikipedia.org/wiki/Página_principal>