

Marco Buzetto

Gestão de Recursos e Projetos

Introdução à Gestão de Projetos, Projetos Sociais, Motivação e Empreendedorismo



editora
VIENA

1ª Edição
Bauru/SP
Editora Viena
2016

SUMÁRIO

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS.....	17
1. RETROSPECTO HISTÓRICO.....	19
1.1. Revolução Comercial.....	21
1.2. Revolução Industrial.....	22
1.3. Sindicatos.....	23
1.4. No Brasil.....	26
1.5. II Guerra Mundial, Antes e Depois.....	28
1.6. Criação da Organização das Nações Unidas.....	31
1.7. Conclusão.....	34
2. EMPREENDEDORISMO.....	43
2.1. Análise da Globalização.....	45
2.2. A Relação Globalização & Responsabilidade Social.....	46
2.3. Vocação Empreendedora.....	48
2.4. O Dilema da Coragem.....	49
2.5. Projetar uma Imagem de Sucesso.....	50
2.6. Projetar o Sucesso de seu Empreendimento.....	51
2.7. Manter Fortes Laços e Portas Abertas.....	52
2.8. Crises e Oportunidades.....	53
2.9. Não Cegar Diante do Sucesso.....	55
2.10. Saber Perder para Saber Ganhar.....	56
2.11. Seja Simples e Descomplicado.....	57
2.12. Mudar o Foco.....	58
2.12.1. Inovação!.....	59
2.13. Considerações.....	59
3. PROJETOS SOCIAIS.....	71
3.1. Uma Visão Atualizada.....	73
3.2. Quem Planeja um Projeto Social?.....	76
3.2.1. Quem Pode se Envolver no Projeto?.....	77
3.3. Projetos Sociais e o “Pensar Fora da Caixa”.....	78
3.4. Projeto Social como Ferramenta de Inter-relação.....	80
3.5. Construindo o Plano do Projeto.....	82
3.5.1. Título.....	82
3.5.2. Sumário.....	82
3.5.3. Apresentação.....	83
3.5.4. Análise do Contexto.....	83
3.5.5. Objetivos e Metas.....	84
3.5.6. Metodologia.....	84
3.5.7. Meios de Comunicação.....	84
3.5.8. Cronogramas.....	85
3.5.8.1. Atividade.....	85
3.5.8.2. Orçamentário.....	85
3.5.9. Sistema e Critério de Avaliação (monitoramento).....	85
3.5.10. Anexos.....	86
3.6. Avaliação e Monitoramento.....	86

3.7.	Conceitos de Organização Aplicáveis a Ambientes de Gerenciamento e Projetos Sociais.....	89
3.7.1.	Metodologia 5S	89
3.7.2.	TPM – Total Productive Maintenance.....	90
3.7.3.	Just in Time.....	91
3.7.4.	Six Sigma.....	92
3.8.	Conclusão.....	92
4.	EMPREENDEDORISMO E GERENCIAMENTO DE PROJETOS	103
4.1.	Cliente.....	109
4.2.	Liderança e Gerenciamento de Projetos	109
4.2.1.	Desenvolva suas Habilidades Interpessoais	114
4.2.2.	Lidar com Pessoas	116
4.2.3.	Fuja do Conformismo	117
4.2.4.	Gerencie Mudanças	118
4.2.5.	Desenvolva sua Oratória e Retórica.....	120
4.3.	Como um Gerente de Projetos é Remunerado?.....	122
4.4.	Sponsor (Patrocinador)	124
4.5.	Stakeholders (Partes Interessadas).....	126
4.5.1.	A Dinâmica dos Stakeholders.....	130
4.6.	Kick off (Pontapé Inicial)	131
4.7.	Objetivo, Missão e Visão	133
4.7.1.	Valores.....	134
4.8.	Motivação.....	135
4.8.1.	Mas o Que Motiva o Planejamento de um Projeto?	136
4.8.2.	Como Motivar as Pessoas a Realizar este Projeto?.....	136
4.8.3.	Relações de Confiança	138
4.9.	Business Case (Viabilidade Financeira)	140
4.10.	Viabilidade Técnica.....	142
4.11.	Planejamento do Projeto.....	144
4.12.	Estrutura de Decomposição.....	147
4.13.	Gerenciamento de Riscos.....	153
4.13.1.	Metodologia	154
4.13.2.	Identificação de Riscos.....	154
4.13.3.	Análise Quantitativa dos Riscos	155
4.13.4.	Plano de Respostas.....	155
4.13.5.	Avaliação dos Riscos de Prioridade Média e Baixa	156
4.13.6.	Atualizar o Cronograma do Projeto.....	157
4.13.7.	Monitoramento e Controle do Plano de Risco	157
4.13.8.	Planejamento de Contingência de Riscos	157
4.13.9.	Estrutura de Análise de Riscos	159
4.13.9.1.	Seu Projeto está Atrasado e Corre o Risco de Ultrapassar a Data Final?.....	160
4.14.	Gerenciamento de Qualidade	162
4.15.	Gerenciamento de Pessoas.....	163
4.15.1.	Equipe.....	164
4.15.2.	Quanto ao Gerenciamento de Projetos Terceirizados.....	166
4.16.	Criação de Redes Sustentáveis.....	166
4.16.1.	Uma Pessoa que Conhece Outra que Conhece Outra	168
4.16.2.	Informação e Conhecimento.....	172
4.17.	Escritório de Projetos ou PMO (Project Management Office).....	174
4.17.1.	Mas Qual o Tamanho Ideal Para um Escritório de Projetos?.....	175

4.18.	Comunicações	176
4.19.	Compras e Aquisições	181
4.20.	Cronograma	184
4.20.1.	Algumas Dicas que Podem Ajudar com o Cronograma	185
4.20.2.	Dica Para o Acompanhamento de Atividades Realizadas	186
4.20.3.	Vamos Relembrar Algumas Informações Relevantes Até Aqui	188
4.21.	Solicitações de Mudanças e Configuração	190
4.21.1.	Comissão de Gerenciamento de Mudanças do Projeto	191
4.21.2.	Como Formar esta Comissão?	192
4.22.	Custos e Orçamento	192
4.22.1.	Gerenciamento de Custos	193
4.22.1.1.	Cálculo de Custos do Projeto	195
4.22.1.2.	Previsão de Reserva	196
4.22.2.	Gerenciamento do Orçamento	197
4.23.	Análise de Mercado	199
4.23.1.	Análise de Mercado para Aquisições	200
4.24.	Portfólio	201
4.25.	Etapa de Encerramento	203
4.25.1.	Avaliação de Desempenho	205
4.25.2.	Determinar o Sucesso ou Insucesso do Projeto	205
4.25.3.	O que Fazer com os Profissionais Envolvidos no Projeto Depois de seu Encerramento?	206
5.	DEFINIÇÕES	225
5.1.	Sociedade Civil	227
5.2.	Associativismo (Associação)	228
5.3.	Coletivos	229
5.4.	Fundações	230
5.5.	ONGs	231
5.6.	OSCIIP	233
5.7.	Terceiro Setor	234
5.7.1.	Qualificações e Titulações	235
5.8.	Térmo de Parceria	236
5.9.	PMBOK®	237
5.10.	PMI® (Project Management Institute)	238
5.11.	Gestão	238
5.12.	Gestão de Pessoas	240
5.13.	Responsabilidade Social	241
5.14.	Sustentabilidade	242
5.15.	Bases Sobre Editais, ProAC, Leis de Incentivo a Projetos Sociais	245
5.15.1.	Editais	245
5.15.2.	ProAC	246
5.15.3.	Leis de Incentivo/Lei Rouanet	246
	REFERÊNCIAS	251
	GLOSSÁRIO	253

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

5S	<i>Seiri, Seiton, Seisō, Seiketsu e Shitsuke.</i>
CCB	<i>Change Control Board.</i>
CCM	<i>Comissão de Controle de Mudanças.</i>
CEPAL	<i>Comissão Econômica para a América Latina.</i>
EAP	<i>Estrutura Analítica do Projeto.</i>
EP	<i>Escritório de Projetos.</i>
EUA	<i>Estados Unidos da América.</i>
FAO	<i>Food and Agriculture Organization.</i>
GP	<i>Gerente de Projetos.</i>
ICMS	<i>Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços.</i>
IR	<i>Imposto de Renda.</i>
ISS	<i>Imposto Sobre Serviços.</i>
OIT	<i>Organização Internacional do Trabalho.</i>
ONU	<i>Organização das Nações Unidas.</i>
PMBOK®	<i>Project Management Body of Knowledge.</i>
PMI	<i>Project Management Institute.</i>
PMO	<i>Project Management Office.</i>
PMP	<i>Project Management Professional.</i>
PPP	<i>Parceria Público/Privada.</i>
TPM	<i>Total Productive Maintenance.</i>
UNESCO	<i>Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciências e Cultura.</i>
UNICEF	<i>Fundo das Nações Unidas para a Infância.</i>

C A P Í T U L O

1

RETROSPECTO HISTÓRICO

REVOLUÇÃO COMERCIAL

•

REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

•

SINDICATOS

•

NO BRASIL

•

II GUERRA MUNDIAL, ANTES E DEPOIS

•

CRIAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS

•

CONCLUSÃO



RETROSPECTO HISTÓRICO

1

CAPÍTULO

Para compreendermos um pouco melhor algumas questões de mobilização social, faremos uma breve análise de pontos históricos que motivaram a sociedade em processos de mobilização coletiva. Esses processos de mobilização acontecem, na Idade Moderna, com a transformação de períodos históricos, como o período em questão neste capítulo: a partir do século XVII, a transição da Revolução Comercial à Revolução Industrial.

Faremos isso, pois, por conta do novo sistema capitalista, conseqüentemente ocorreram mudanças na sociedade, como reflexo de um processo de transição, tanto de mão de obra quanto de produção rural à urbanizada.

Um pouco adiante no tempo, essa nova versão de trabalhadores será compreendida como uma classe operária moderna, que busca representatividade ao se organizar em forma de agremiações e sindicatos.

Dessa forma, teremos uma base um pouco melhor alicerçada para compreensão, passo a passo, dos capítulos posteriores.

1.1. REVOLUÇÃO COMERCIAL

Durante os séculos XVII e XVIII, a Europa vivia um crescente econômico advindo da mercantilização, processo pelo qual se desenvolvia fortemente o comércio marítimo em busca de novos horizontes de expansão do capital até então acumulado no continente Europeu, principalmente na figura da Inglaterra, principal potência naval. Esse período ficou conhecido como **Capitalismo Comercial**, já que, por conta de seu poderio marítimo e comercial, a Inglaterra fora o país que mais acumulou riquezas, “tornando-se um dos maiores impérios coloniais da época” (VICENTINO, 1991, p. 202).

Por conta do processo de mercantilização marítimo, o capital passava, agora, a ser acumulado com o foco na venda de produtos, não mais com o escambo comum no período feudal. O comércio, então, se faz em forma de moeda, e a riqueza passa a ser contabilizada em forma de acúmulo de metais preciosos (o que faz nascer o termo “metalismo”, por conta de seu símbolo de importância).

Surgem aqui alguns elementos chave da Revolução Comercial: uma nova **classe burguesa**, preocupada com a expansão do capital; a **expansão ultramarina**, buscando novos horizontes abrindo caminho para a expansão comercial e, como já mencionado, o “**metalismo**”, nivelando as relações de poderio e riquezas em forma de acúmulo de metais preciosos.

Todo esse processo de expansão ultramarina, enriquecimento colonial por parte da Inglaterra detentora de riqueza e poderes e a abertura do capital levaram à Europa a necessidade de um novo ciclo no tocante à produção de bens de consumo. Surge, então, uma nova revolução historicamente conhecida como Revolução Industrial.

1.2. REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

Diversificando ainda mais os moldes de mercado e comércio mercantilistas, a burguesia começa a investir também na produção de máquinas e tecnologias que aumentem ainda mais sua capacidade de produção de bens de consumo em larga escala, diminuindo os custos e aumentando os lucros. De maquinários manuais, a indústria se especializa também em invenções que utilizam vapor e energia elétrica como forças motrizes para o funcionamento de suas indústrias, avançando em uma corrida declarada e inescrupulosa em busca de capital e enriquecimento, com a utilização de mão de obra sem experiência e sem diretrizes trabalhistas que regulamentem suas vidas sob o teto e mão dominadora dos senhores da manufatura.

Dentro do novo modelo de meio de produção da indústria, principalmente a indústria têxtil inglesa, as fábricas começam a contratar um grande exército de reserva de mão de obra agora urbanizada, que saiu do campo rumo às cidades por conta das evoluções técnicas também no cenário de produção rural. Esses trabalhadores, agora nas cidades, tornam-se trabalhadores urbanizados, de mão de obra desqualificada contratada por baixos salários.

Porém, devido à falta de clareza, óbvia, de diretrizes trabalhistas para o novo modelo de produção, além dos baixos salários, esses trabalhadores não contavam com cargas horárias definidas de trabalho, além de diferenciação de gênero para pagamento de salários e a contratação de crianças, o que diminuía exponencialmente o custo da produção, aumentando a lucratividade da empresa.

As fábricas agora ditavam o ritmo de vida dos trabalhadores, retirando destes toda a sua autonomia, liberdade e tempo. Os operários também não eram donos de seus materiais de trabalho, como ocorria com o trabalho autônomo, e também de ferramentas e matérias-primas, a exemplo dos sistemas de corporações utilizados por artesãos para atender poucos consumidores. Em vez disso, os trabalhadores se mantêm como proprietários apenas de sua força física de trabalho, empregada da melhor forma como ordena o dono da produção, sem que haja nenhuma preocupação em relação ao bem-estar, saúde e cuidados para com o funcionário.

Para compreender melhor, citaremos Leo Huberman:

2-Sistema de corporações: Produção realizada por mestres artesãos independentes, com dois ou três empregados, para o mercado, pequeno e estável. Os trabalhadores eram donos tanto da matéria-prima que utilizavam como das ferramentas com que trabalhavam. Não vendiam o trabalho, mas o produto do trabalho. Durante toda a Idade Média.

4-Sistema fabril: Produção para um mercado cada vez maior e oscilante, realizada fora de casa, nos edifícios do empregador e sob uma rigorosa supervisão. Os trabalhadores perderam completamente sua independência. Não possuem a matéria-prima, como ocorria no sistema de corporações, nem os instrumentos, tal como no sistema doméstico. A habilidade deixou de ser tão importante como antes, devido ao maior uso da máquina. O capital tornou-se mais necessário do que nunca. Do século XIX até hoje. (HUBERMAN, 1979, p. 125-126)

É neste contexto de exploração de mão de obra e condições degradantes de trabalho que surgem as primeiras “organizações trabalhistas, como as trade unions [sindicatos] e surgiram [também] ideias e teorias preocupadas com o quadro social da nova ordem industrial. Estabeleceu-se, claramente, a luta de interesses entre a burguesia e o proletariado” (VICENTINO, 1991, p. 205).

1.3. SINDICATOS

Com a crescente exploração da mão de obra por parte da indústria, situações de contestação surgiram contra a opressão empregatícia desse período. Era comum a massa de exército de reserva de mão de obra desempregada ser encaminhada às chamadas *workhouses*, que nada mais eram que casas de amontoados de pessoas em busca de emprego e oportunidades. Essas *workhouses*, porém, mantinham as pessoas em seu interior de maneira tão precária quanto a realidade cotidiana das fábricas, em regime muito próximo à escravidão. Ambientes como esses nascem de uma proposta de políticas liberais muito recentes à época, porém, crescente, em vista de beneficiar ainda mais o cenário capitalista.

Citando Cláudio Vicentino sobre essa visão de economia liberal em sua leitura baseada em Thomas Malthus (1766-1834), podemos ter uma percepção de que:

[...] sendo os desempregados recolhidos e confinados às workhouses (casas de trabalho), onde ficavam confinados à disposição do mercado de trabalho. Homens e mulheres – em alas separadas – viviam em condições precárias. Dessa forma, podia-se, ao mesmo tempo, retirar das ruas boa parte da população mais miserável e mantê-la sob controle, fornecendo, ainda, mão de obra barata ou quase escrava para a indústria nascente. (VICENTINO, 1991, p. 208)

Nasciam doutrinas de assistencialismo, políticas de controle da população e controle de natalidade. Esse último, por exemplo, ligado à proposital diminuição de assistência aos desempregados e camadas mais baixas da sociedade, visava interferir na relação familiar, prevendo diminuir os nascimentos e, conseqüentemente, a miséria social e acúmulo de pessoas inativas nos grandes centros.

Nesse momento, também, nascem conceitos de trabalhadores organizados e empresários preocupados com a nova condição humana de sociedade e trabalhadores, a exemplo de Robert Owen (1771-1858). Owen, inglês, foi administrador de uma fábrica de algodão logo aos 20 anos de idade na cidade de Manchester; compreendia que nas condições nas quais as pessoas se encontravam dentro das fábricas, trabalhando cerca de 14 horas diárias sem nenhum tipo de segurança e respaldo do empregador, não possuíam nenhuma espécie de favorecimento humano, sem perspectivas, em condições degradantes e comprometedoras de saúde, trabalhando apenas para se manterem vivas à custa de baixíssimos salários. Owen critica vorazmente os moldes trabalhistas de sua época, instituindo em suas fábricas cargas de 10 horas de trabalho e oferecendo maiores níveis de instrução aos seus trabalhadores.

Depois de abandonar a Grã-Bretanha por pressões religiosas e burguesas que consideravam suas ideias ofensivas e perigosas ao crescimento do mercado industrial no período, Robert Owen se muda para os EUA, fundando a cidade de New Harmony no estado de Indiana, onde pôde sustentar e aprimorar seus princípios de melhores condições de trabalho aos operários. Dedicando-se, então, à criação de *trade unions*, ou sindicatos, Owen, referencialmente conhecido como reformista social e socialista utópico, também um dos principais fundadores de modelos de cooperativismo moderno, dá início ao pensamento humanizado de trabalho, visando a melhores condições aos operários em um período no qual apenas o lucro será estudado de forma preocupada, sem levar em consideração as condições em si dos trabalhadores.

Robert Owen, refletindo conhecimentos e pensamentos sobre novos modelos e práticas trabalhistas de beneficiamento social, sugere:

Happily for man this reign of ignorance rapidly approaches to dissolution; its terrors are already on the wing, and soon they will be compelled to take their flight, never more to return. For now the knowledge of the existing errors is not only possessed by the learned and reflecting, but it is spreading far and wide throughout society; and ere long it will be fully comprehended even by the most ignorant. (OWEN, 1813)

Felizmente, para o homem neste reino de ignorância, rapidamente se aproxima uma dissolução; seus terrores já estão sobre asas, e logo serão obrigados a levantar voo para nunca mais voltar. Por agora, o conhecimento dos erros existentes não só foram adquiridos, aprendidos e refletidos, como estão se espalhando muito rapidamente por toda a sociedade; e dentro em breve será totalmente compreendido até mesmo pelo mais ignorante. (OWEN, 1813, tradução nossa)

Não existe uma definição correta quanto ao surgimento dos primeiros sindicatos propriamente ditos. Mas existem relatos de agremiações de trabalhadores (mesmo enquanto escravos) desde o Egito e Roma Antiga, antes de começarem a tomar forma como o reconhecemos hoje, a partir dos séculos XVIII, XIX e XX.

Porém, como podemos observar durante a evolução da história moderna, a partir da Revolução Industrial (séc. XVIII), os sindicatos possuíam modelos que pretendiam cuidar melhor dos trabalhadores, dando mais atenção às suas condições de trabalho e qualidade de vida, assim como sindicatos patronais, os quais, em outra via, estão também preocupados com as condições dos trabalhadores, mas com foco em seus meios de produção, comércio e lucratividade.

Nota: Para uma análise mais aprofundada de todo o processo histórico que levou à Revolução Industrial e, conseqüentemente, à elaboração de conceitos humanitários de trabalho assim como à criação de sindicatos, consulte nossas referências bibliográficas.

Chegando a meados do século XX, com os novos governos, o sindicalismo se consolida e evolui da participação apenas assistencialista, preocupada com questões sociais dos trabalhadores, para uma existência reivindicatória, participando ativamente da política em vários níveis, criando e negociando com partidos políticos em prol de melhores condições de trabalho e qualidade de vida para os operários dentro e fora de seus ambientes de empregatícios.

É bom lembrar que, assim como os partidos políticos evoluíram seu pensamento e vertentes, os sindicatos, ao se aliarem e/ou criarem novos partidos, também se dividiram enquanto cabeças pensantes, hora com ideologias de esquerda ou direita, mas sempre com um discurso formado ao redor da vida operária.

Ideais socialistas, comunistas e anarquistas formaram o caráter sindicalista do século XX, tanto dentro quanto fora da Europa, levantando bandeiras que abrangem desde o ambiente de trabalho à vida cotidiana.

Com o surgimento do sindicalismo surge também a figura do sindicalista. É importante compreender que o sindicalista não se encontra diretamente ligado ao meio operário dentro das fábricas, e sim do lado de fora, atuando como um porta-voz da classe operária e dialogando diretamente com funcionários, patrões e outros sindicatos e Estado, mediando as reivindicações entre ambas as partes para melhor benefício do trabalhador. Nasce também a contribuição sindical a fim de manter estrutura física e política do sindicato.

1.4. NO BRASIL

Em âmbito nacional, no final do século XIX, o sindicalismo toma forma partindo das reivindicações por melhores condições de trabalho por parte de funcionários imigrados (mas não somente), que possuíam bagagem histórica e experiências similares de exploração de mão de obra e evolução do pensamento coletivo na Europa pós-Revolução Industrial. Isso se dá também por conta de resquícios de organizações formadas, ainda no século XIX, como a exemplo da Liga Operária na cidade do Rio de Janeiro (1870), e no Rio Grande do Sul, a União do Trabalho (1892) e a Liga Operária Internacional (1897) por conta da influência exercida por trabalhadores alemães residentes naquele estado. Em São Paulo, no ano de 1912, com a participação de movimentos anarquistas e socialistas, é criada a Liga Popular de Agitação Contra a Carestia da Vida, que, localmente em bairros e pequenas comunidades, lutava a favor de melhores condições salariais e contra o aumento de aluguéis e custo de vida, também combatendo a falsificação de gêneros alimentícios.

Podemos classificar a evolução dos “direitos trabalhistas” no Brasil em três etapas didaticamente claras, que partem do processo de abolição da escravatura até os dias atuais, compondo mudanças significativamente importantes, que, além de condições mais humanas na relação do trabalhador com seu meio, priorizavam a criação de diretrizes que comprometessem o empregador, o empregado, os sindicatos e o Estado a dialogarem diretamente, compondo leis de maior apelo democrático. Para elucidar, temos:

- » **1ª:** Sendo, ainda, uma colônia da Coroa Portuguesa, o Brasil, dentro de uma cultura de comércio mercantilista, ainda se utilizava de mão de obra escrava em todo o seu processo de produção baseado na agricultura. Com a abolição da escravatura no ano de 1888, o país se encontra em um processo de transição da mão de obra escrava para a livre, mas que, em

- virtude disso, não conta com trabalhadores livres suficientes para compor uma legislação clara a favor de sua representatividade e seus direitos enquanto cidadãos. Aqui, inicia-se uma fase de compreensão do que seriam os Direitos Laborais. No entanto, a nascente mão de obra livre ainda é insuficiente para exercer pressão no mercado nacional que fomente uma mudança real.
- » **2ª:** A monarquia, ainda dependente da mão de obra escrava, vê seu declive a partir da abolição, e, com isso, a mão de obra livre tem sua regulamentação iniciada neste processo de transição, mostrando-se relevante em um cenário sociopolítico novo no que diz respeito à política brasileira. São criadas leis e representatividades oficiais, a exemplo dos Tribunais Rurais, que, por conta de movimentos grevistas entre 1917 e 1919 nos Estados de São Paulo e Rio de Janeiro, se iniciam às primeiras tentativas de organização nesse sentido, mesmo não funcionando na prática, em um momento no qual o campo ainda representa a maior concentração de trabalhadores e meios de produção. Porém, é nítida a necessidade de maior diálogo entre patronato e trabalhadores, agora livres, que se manifestam contra as práticas empregatícias e sociais pós-abolição da escravatura, em um cenário no qual o trabalhador livre é tratado, ainda, como produto do meio de produção rural.
 - » **3ª:** É uma terceira etapa, após a Revolução de 1930 e entrada na Era Vargas, princípios laborais já existentes desde a abolição da escravidão e sucessivas tentativas de regulamentação e organização de diretrizes do trabalho começam a tomar forma de maneira sistematizada, dando-se ao novo modelo de Direito Trabalhista um foco autônomo e representativo. Isso por conta da crescente industrialização no país, formando uma nova massa operária não só presente nas áreas rurais, mas que, agora, possui expressividade nas cidades. Nasce a Constituição de 1934, e, com ela, a Justiça do Trabalho.

Para registrar algumas, novas leis acolhem os trabalhadores de forma plena com representatividade e organização social, iniciativas sindicais e por oficialização do Estado:

- » **1935:** Lei de Indenização por Despedida Injusta.
- » **1939:** Organização da Justiça do Trabalho.
- » **1943:** Consolidação de Leis do Trabalho.
- » **1946:** Direito à greve.
- » **1949:** Folga semanal remunerada.
- » **1966:** Estatuto do Trabalhador Rural.
- » **1966:** Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.
- » **1973:** Novas Leis do Trabalho Rural.

Esses aspectos na história brasileira no século XX demonstram a evolução de um modelo de organização social não funcional transformando-se, por necessidade, em um novo modelo que visa ao diálogo entre os setores públicos e privados, reconhecendo a existência de entidades coletivas que falam em uma só voz, em nome do povo e classes trabalhadoras, fazendo não só com que se migrem as pessoas de áreas rurais para centros urbanos de trabalho, mas também a migração de linhas de pensamento que, anteriormente, não favoreciam o povo, e, sim, o explorava.

Pelo fato de o Brasil possuir uma história de evolução de independência bastante recente, muito se absorveu de experiências e influência de países da Europa, e também por ser um país que recebeu milhares de imigrantes já acostumados com lutas de classe em seus países de origem.

Observação: Lembramos que neste primeiro capítulo explanamos sobre modelos de evolução de organização social que fugiram de padrões de submissão de mão de obra humana, lutando por seus direitos de forma organizada e coletiva, deixando o egoísmo capitalista de lado e levantando bandeiras de classe. Assim, teremos um pouco mais de conhecimento para lidarmos com o nascimento de organizações dispostas a lutar também por condições sociais das mais diversas, não apenas por vias trabalhistas, mas que, refletindo sobre papéis do Estado para com a sociedade, fomentam novas ideologias que visam à qualidade de vida como um todo em todas as esferas e setores da sociedade.

1.5. II GUERRA MUNDIAL, ANTES E DEPOIS

Com os conflitos da II Guerra Mundial, a partir de 1939, as grandes nações enfrentavam não apenas um colapso bélico que se instaurou em grande parte da Europa e América do Norte até 1945, mas também ondas de desemprego e desestruturação social que, por conta de beligerância e a ideologias nacionalistas.

Após a Revolução Industrial, a corrida por novas tecnologias se mostrou cada vez mais rápida e voraz, tanto no ambiente de produção alimentícia como também em relação à tecnologia de guerra, o que, a partir da I Guerra Mundial, se mostrava intensificada, a exemplo de países como Inglaterra – que possuía capital de investimento superior a outros países, mas que não possuía grande parte da matéria-prima necessária, como Alemanha e Estados Unidos da América, para a produção de armamento, mas que, por conta de sua hegemonia colonial, possuía capacidade suficiente de desenvolvimento.

Em um mundo de organização política ainda pautada na exploração colonial, pouco se fazia, na prática, por questões de avanços sociais. Mas, nessas primeiras décadas do século XX, as escolas de pensamento filosófico socialistas tomaram força, principalmente em países soviéticos, como a Rússia, e o comunismo chinês, que influenciaram parte do pensamento revolucionário desses países.

O povo agora possui representatividade em relação ao Estado, buscando a democracia real em seus territórios, por meio de lutas de classes revolucionárias, como forças populares armadas e sindicatos organizados que promovem o pensamento revolucionário focado em melhores condições de vida e bem-estar social.

Nesse aspecto, a Revolução Russa não possui nenhum tipo de precedente histórico, pois, ao contrário do que acontecia ainda na Europa, o poder do Estado não passava para as mãos da burguesia, e, sim, para representantes proletários à frente de todo o processo revolucionário. Apesar de a emancipação popular e seus Estatutos de Emancipação a partir de 1861 terem propiciado ao povo o direito de se tornarem proprietários de terras, por conta da herança hegemônica da monarquia, grande parte da população russa ainda se via sob o controle de grandes proprietários de terras, da nobreza, da Igreja Ortodoxa e oficiais militares que detinham, ainda, o poder em relação aos meios de produção.

Nesse atraso do desenvolvimento social, além de questões de reivindicação reformista num contexto político, a Rússia não viu apenas o povo contrário a seu modelo de governo monarquista e autoritário, como também os militares demonstraram sua contrariedade e insatisfação. Exemplo disso foi o caso Potenkim, um encouraçado militar que se rebelou contra a monarquia czarista, assustando o governo e demonstrando uma insatisfação política em todos os setores.

Interessante, o caso Potenkim teve uma releitura cinematográfica em 1925, filmado pelo cineasta Sergei Eisenstein, que, tomando um viés humorado e empregando técnicas inovadoras de cinema, deu origem também à uma escola cultural totalmente nova.

Observação: Em um período de insatisfação generalizada, o desenvolvimento cultural se encontra na vanguarda de produções que buscam desmoralizar os regimes políticos de seus respectivos países, dando ao povo novos pensamentos e leituras de uma sociedade que, junta, pode reclamar melhores condições de vida. Historicamente, revoluções políticas sempre estiveram atreladas ao nascimento de novos aspectos culturais, principalmente na literatura, que ajudou a formar o espírito contestador e revolucionário de muitos líderes que conseguiram reunir seus iguais em torno de ideais voltados para as classes mais baixas da sociedade.

De maneira geral, em um novo mundo de identidade global de relação pós-revoluções, percebemos uma série de avanços também em áreas do conhecimento humano, ligados sim à cultura, uma das formas mais tradicionais de enriquecimento social, mas também ligados à educação como processo de transformação.

Em períodos pré-II Guerra Mundial, os números de pessoas alfabetizadas ainda eram muito pequenos, tendo em vista sua permanência em regiões rurais, onde não possuíam qualquer respaldo da sociedade ou do Estado para seu aprimoramento educacional.

Para citar exemplos, temos:

A explosão de números foi particularmente dramática na educação universitária, até aí tão incomum que chegava a ser demograficamente negligenciável, a não ser nos EUA. Antes da Segunda Guerra Mundial, mesmo a Alemanha, França e Grã-Bretanha, três dos maiores países, mas desenvolvidos e instruídos, com uma população total de 150 milhões, não tinham juntos mais que aproximadamente 150 mil universitários, um décimo de 1% de suas populações somadas. Contudo, no fim da década de 1980, os estudantes eram contados aos milhões na França, República Federal da Alemanha, Itália, Espanha e URSS (para citar apenas países europeus), isso sem falar do Brasil, Índia, México, Filipinas e, claro, EUA, que tinham sido pioneiros na educação universitária em massa. A essa altura, em países educacionalmente ambiciosos, os estudantes formavam mais de 2,5% da população total – homens, mulheres e crianças – ou mesmo, em casos excepcionais, mais de 3%. Não era incomum 20% do grupo etário de vinte a 24 anos estar recebendo educação formal. Mesmo os países academicamente mais conservadores – Grã-Bretanha e Suíça – haviam aumentado essa taxa para 1,5%. (HOBSBAWN, 1995, p. 290)

A educação, então, torna-se parte fundamental do que seria a oportunidade de melhores condições de vida e aplicação de conhecimento adquirido em situações de melhorias sociais, formando uma identidade intelectual pautada em filosofias humanizadas, desenvolvimentistas e democráticas, pois o acesso à educação tornava-se um processo natural por meio da difusão cultural e da própria educação oferecida por entidades e Estado.

Contrariamente a essa evolução natural, a II Guerra Mundial trouxe consigo uma atmosfera, real, de desolamento e devastação quanto aos cuidados para com a sociedade em seus aspectos de necessidade básica. É fato que nasceram muitos órgãos de representatividade popular, como os já citados sindicatos, organizações de grupos de trabalho e líderes revolucionários em busca de melhores tempos para si mesmos e para o mundo. Porém, a guerra como um todo faz sucumbir os espaços físicos e mina as ideologias, atrasando qualquer processo.

Durante este período, entre 1939 e 1945 na Europa, parte da Ásia e América do Norte, os investimentos nas áreas de produção industrializada de produtos bélicos, indústria automobilística e gêneros alimentícios e têxteis cresciam em níveis nunca antes vistos no período pré-Revolução Industrial. Em relação às classes baixas da sociedade, esse processo mantinha as pessoas ainda mais ligadas ao interior das fábricas e/ou campos, em busca de melhores condições financeiras que lhes permitissem uma vida moderadamente estável – lembrando a crise de 1929, com a qual vários países experimentaram o que, possivelmente, seria a queda de um modelo desumano do capitalismo.