



Marco Buzetto

Gestão de Recursos e Projetos

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



viena

1ª Edição
Santa Cruz do Rio Pardo/SP
Editora Viena
2016

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

Buzetto, Marco

Gestão de recursos e projetos : introdução à gestão de projetos, projetos sociais, motivação e empreendedorismo / Marco Buzetto. -- 1. ed. -- Santa Cruz do Rio Pardo, SP : Editora Viena, 2016. -- (Coleção premium)

Bibliografia.

ISBN 978-85-371-0470-5

1. Administração de projetos 2. Empreendedorismo
3. Serviço social - Administração I. Título.
II. Série.

16-03162

CDD-658.404

Índices para catálogo sistemático:

1. Gestão de projetos : Administração de empresas 658.404
2. Projetos : Gestão : Administração de empresas 658.404

Copyright© 2016 - Viena Gráfica e Editora Ltda.

Todos os direitos reservados pela VIENA GRÁFICA E EDITORA. LEI 9.610/98 e atualizações.

Nenhuma parte desta publicação poderá ser reproduzida ou transmitida, sejam quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos, gravações ou quaisquer outros.

Todas as marcas e imagens de hardware, software e outros, utilizados e/ou mencionados nesta obra, são propriedades de seus respectivos fabricantes e/ou criadores.

Autor: Marco Buzetto

Revisão Ortográfica: Tássia Carvalho

Capa: Luciane Mendonça

Ilustração da página de anotações: ©iStockphoto.com/scotttdunlap

Diagramadora: Erika Cristina Bueno

Revisão de Diagramação: Camila Ceccatto da Silva Perez, Wellington José dos Reis, Denise de Fátima Andrade

Supervisão Editorial: Karina de Oliveira

ISBN: 978-85-371-0470-5

1ª Edição - 08/2016 - SCR Pardo/SP

Impresso no Brasil

*Que as informações neste livro colaborem em sua busca pelo conhecimento
que, assim como aprendemos durante toda a vida, nunca é o suficiente.
Thalita, minha companheira por toda a vida.*

M.B.

*“Somos aquilo que fazemos repetidamente.
Excelência, então, não é um modo de agir, mas um hábito.”*

Aristóteles

PREFÁCIO

A atual realidade social nos mostra constantemente que existem inúmeros fatores que colaboram com o processo evolutivo e de bem-estar, assim como grandes avanços em tecnologia, educação, saúde, etc. Porém, contrapondo-se a isso, existem também muitos fatores e demandas que não são atendidas pelos órgãos oficiais em relação às necessidades dos cidadãos, de comunidades específicas, de realidades pontuais que não são atingidas por iniciativas governamentais, entre outras. Essas necessidades, então, são comumente – e de maneira crescente – analisadas e “solucionadas” por agentes locais, iniciativa privada, parcerias entre organizações etc., que compreendem a necessidade de transformação de determinada realidade.

Existem, também, necessidades de transformações em ambientes profissionais, seja apenas para melhoria da qualidade de serviços e produtos, como também na melhor qualificação profissional e enriquecimento do meio de trabalho no qual as pessoas estão inseridas, colaborando, inclusive, para sua melhor qualidade de vida fora dos ambientes de trabalho.

Por conta desses e de tantos outros fatores pertinentes às realidades sociais é que surgem projetos que visam transformar o meio de maneira satisfatória, conferindo às pessoas e sociedades melhores oportunidades e qualidade em suas relações. Esses projetos, então, são utilizados como ferramentas de análise e aplicação de resultados que beneficiam a sociedade, sendo ou não atendidas pelos órgãos responsáveis, e, em muitos casos, realizados em parceria entre entidades públicas e privadas em prol de causas isoladas, mas que visam à coletividade, também por meio de um processo de ação coletiva. Um projeto, então, é a realização de uma ação com o envolvimento de várias pessoas. É uma ferramenta de inter-relação, assim como uma ferramenta de análise quantitativa e qualitativa da realidade, utilizada, inclusive, como ferramenta de criação de agentes protagonistas de sua própria transformação e da transformação da realidade a sua volta.

No entanto, ao contrário da visão geral, a idealização a criação o planejamento desenvolvimento e a gestão de projetos sociais acontecem de forma profissional, atenta, eficiente e cuidadosa. Um projeto não é apenas uma ideia posta no papel, tampouco será automaticamente aprovada por quem quer que seja: diretores, comitês educacionais, membros da sociedade civil e/ou empresários e Estado; e sua realização não se dará da noite para o dia. Um bom projeto é parte de um todo muito amplo e repleto de etapas cuidadosamente idealizadas, discutidas e administradas pelo gestor e sua equipe. Depende exclusivamente do empenho de todas as partes envolvidas, desde o proponente do projeto, aquele que o idealizou e o visualizou finalizado, seus colaboradores, membros de entidades envolvidas e pessoas atingidas pelo projeto.

Desenvolver um projeto significa analisar esmiuçadamente cada etapa do processo, em seu começo, meio e fim, e uma análise muito importante da pós-entrega do projeto e seus resultados. Deve-se, pois, avaliar todos os níveis e abrangências para se ter clareza de todo o trabalho e seus alcances.

Ao iniciar um projeto, espera-se nitidez e honestidade no que se quer alcançar. Se a ideia tem como objetivo parcerias entre entidades públicas e privadas, ONGs, OSCIPs e associações, ou mesmo entre pessoas sem vínculos jurídicos, mas que estão comprometidas com o beneficiamento social, é importante que todos compreendam o que o projeto em questão pretende. É dessa forma, no primeiro momento, que o projeto passará de uma simples ideia ao nível de entendimento necessário para se tornar um projeto realizável e, posteriormente, um projeto de sucesso.

Lembre-se de que uma ideia no papel, por mais espetacular que pareça, é apenas uma ideia no papel. Se não for devidamente trabalhada, pensada, apresentada, não será mais do que uma boa ideia, sem muitas expectativas de vida.

As etapas seguintes à elaboração do projeto são suas aplicações, levante de custos, orçamentos, parcerias, ou seja: tudo o que estiver ligado ao desenvolvimento real dele. É preciso detalhar etapa por etapa em todas as suas relevâncias para que cada “setor” do projeto seja bem aplicado e obtenha resultados, pois, desde o envolvimento dos primeiros colaboradores e parceiros, é necessário que todos saibam muito bem o que estão fazendo e quais são suas metas, tendo clareza de suas responsabilidades para com sua realização.

O passo seguinte é a aplicação real do projeto. É nesse ponto, também, que são colhidas informações legítimas quanto a essa aplicação, assim como estatísticas e avaliações do número de pessoas que foram beneficiadas direta e indiretamente pelo projeto, quais pontos se saíram melhor e se tornaram mais favoráveis para serem aplicados a futuras iniciativas, e também a continuidade do projeto em si, mesmo depois de atingido seu prazo de realização, pois como já foi dito: o projeto deve ser pensado desde seu início, meio e fim. É necessário um cronograma sério e realista de todos os prazos para sua realização. Deve-se pensar o projeto em sua totalidade da maneira mais concisa possível, para não se correr riscos de estourar o prazo de realização de cada etapa e de todo o projeto. Mas também se deve pensar em todas as margens de erros possíveis para se compreender qual a melhor forma de contornar a situação com planos secundários, caso necessário.

Finalmente, assim como o acompanhamento metódico de todos os passos do projeto desde sua idealização, elaboração e aplicação, o processo de finalização é tão importante quanto às etapas anteriores. Colhidas todas as informações pertinentes, a elaboração de um relatório final do projeto é a melhor forma de demonstração de eficácia de sua realização, apontando erros, adequações, acertos e sucesso do projeto em si. É importantíssima a realização de uma prestação de contas bem detalhada para com todos os participantes, desde os primeiros

colaboradores, parceiros e patrocinadores, até mesmo a apresentação dessa prestação de contas ao público-alvo, àquele maior interessado na realização do projeto. Dessa forma, a continuidade e/ou elaboração de novos projetos podem ser mais bem aplicadas, visando a um alcance de maior beneficiamento social.

Vale reiterar que qualquer tipo de projeto necessita de uma metodologia rígida em relação a seu desenvolvimento e aplicação, pois, apenas assim, organizada e competentemente, todas as ações necessárias poderão ser atingidas de forma positiva. No entanto, “metodologia rígida” não significa uma relação única e exclusivamente vertical, de cima para baixo, partindo do proponente, sem que haja flexibilidade. Mantendo-se uma metodologia rígida em relação ao desenvolvimento e aplicação de todas as etapas do projeto, podem-se avaliar todos os pontos de maneira que, quando e se necessário, façam-se ajustes ao corpo do projeto, seja ele em qualquer nível e etapa. Isso melhora a qualidade do projeto e a experiência do gestor e seus colaboradores. No entanto, toda e qualquer mudança deve ser prevista e ter seus planos de melhoramento antecipados, sendo estes apresentados a todos os envolvidos no projeto, desde equipe colaboradora, parceiros e público-alvo em todos os setores.

É importante salientar, também, que projetos não são atividades restritas apenas às ONGs, OSCIPs, associações e entidades filantrópicas. Há muito tempo as empresas se dedicam à participação e elaboração de projetos sociais que contribuíam para sua existência. São projetos de alcance e beneficiamento multilateral, que se aplicam tanto interna quanto externamente, visando o melhor diálogo entre o público e o privado.

Empresas, cooperativas, entidades incubadoras de empresas e projetos, assim como instituições de educação, saúde, desenvolvimento sustentável, enfim. Trabalhar com elaboração de projetos sociais é uma atividade abrangente, que atinge todas as esferas da sociedade em todos os seus setores.

Com este livro pretendemos colaborar de forma simples e ampla com visões e demonstrações de vários conceitos de projetos com relevância social, assim como tipos de projetos, elaboração, editais governamentais e privados, uma abordagem detalhada sobre os chamados três setores – governos; entidades privadas; organizações não governamentais e sem fins lucrativos.

Também faremos uma retrospectiva introdutória de fatos históricos que levaram ao surgimento do chamado terceiro setor, competindo diretamente em questões sociais a ponto de dialogar com governos e setor privado na elaboração de resoluções práticas e coletivas para a solução de problemas pertinentes a todas as esferas.

Boa leitura e bom estudo.

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. Apresenta�o.....	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 Comunica�o.....	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 Avalia�o (monitoramento).....	85
3.5.10. Anexos.....	86
3.6. Avalia�o 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 Lembrar 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.	OSCIP	233
5.7.	Terceiro Setor	234
5.7.1.	Qualificações e Titulações	235
5.8.	Termo 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

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

CAPÍTULO

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 possuíram 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.