

O papel das redes de produção na economia moderna

José Pastore

As redes de produção criaram as empresas horizontais. Nelas, a organização da produção segue as atividades e não as hierarquias. O desempenho é medido pela satisfação dos clientes. As recompensas se baseiam no desempenho. O treinamento é prática contínua para que as empresas possam se tornar e se manter competitivas em face das inovações que vão surgindo.

Nesses ambientes as informações circulam livremente e em alta velocidade tanto dentro de cada rede como entre redes de produção. A sinergia é imensa e fator de avanços na competitividade. No Japão, a Toyota, por exemplo, trabalha continuamente com cerca de 500 fornecedores que, por sua vez, se ligam a mais de 3.000 empresas – todas criando e inovando em cada passo da sua atividade. As empresas chinesas igualmente se apoiam em extensas alianças estratégicas e contratos de terceirização que possibilitam o uso de métodos permanentemente atualizados. Há mais de dez anos, Manuel Castells via a produção em redes como a chave da flexibilidade organizacional e do alto desempenho das empresas (*A sociedade em rede*, São Paulo: Editora Paz e Terra, 2001). As empresas que insistiam na produção verticalizada, baseada em hierarquias rígidas e praticantes do velho sistema de remunerar por tempo trabalhado e não por resultado alcançado, perdiam competitividade e entravam em grave crise. A esta altura, muitas desapareceram. Em seu lugar, nasceram e prosperaram as empresas que atuam em redes com alto nível de interação e comunicação.

Nas empresas em redes, os serviços estratégicos – os que provêm informações e apoio para ganhos de eficiência e produtividade – passaram a desempenhar um papel crucial. Neles se incluem os serviços de pesquisa, automação, treinamento e logística.

No campo do trabalho, as redes congregam colaboradores que se distribuem em três categorias. Há os que estabelecem conexões nas redes por iniciativa própria (exemplo: engenheiros). Estes navegam as suas próprias rotas nas redes das empresas, entre empresas e entre outras instituições, inclusive centros de pesquisa e universidades. Ao lado deles, há os que estão conectados nas redes mas apenas executam decisões tomadas pelos primeiros. Finalmente, há os que trabalham desconectados das redes e que executam tarefas específicas, seguindo instruções unilaterais.

Nas redes modernas aumenta a tendência de automatizarem a parte mais simples dos trabalhos administrativo e operacional. Em consequência, diminui o número dos trabalhadores desconectados das redes e aumenta o número dos conectados. Em outras palavras, cresce a cada dia a colaboração dos que participam de decisões, das grandes às pequenas. Com isso, desaparecem os supervisores de nível médio. Os controles estão cada vez mais a cargo da ação dos computadores. Para os seres humanos ficam as decisões mais importantes e que exigem uma boa capacidade de pensar. Nos bancos, por exemplo, as tarefas de rotina passaram há muito tempo para os computadores, ficando para os funcionários as atividades de venda de novos produtos que exigem participação pessoal. Na indústria, igualmente, as rotinas passaram para os robôs e as atividades criativas que exigem interação com as redes ficaram com trabalhadores versáteis e multifuncionais.

No mundo moderno a concorrência se dá muito mais entre redes do que entre empresas. Vence quem participa da melhor rede. Nessa corrida, o tempo é crucial para a conquista de mercado e geração de lucros. Ganha quem é capaz de captar o tempo futuro na produção presente. É assim que se criam as novidades que conquistam os consumidores e clientes. Nunca foi tão verdadeira a frase do “tempo é dinheiro”. A eficiência do trabalho decorre da integração em uma multiplicidade de atividades interconectadas pelas redes e realizadas em empresas e locais diferentes – uma nova divisão do trabalho. Está ficando cada vez mais difícil distinguir os trabalhadores, dos administradores e dos proprietários das empresas horizontais. Capital e trabalho coexistem em diferentes espaços e tempos.

Como resultado da crescente eficiência das empresas horizontais, os ganhos de produtividade são usados para melhorar a qualidade, diversificar os produtos e reduzir os preços dos bens produzidos. Nunca o mundo dispôs de tanta abundância de bens de alta qualidade, tamanha diversidade e baixo preço. Ao lado disso, os ganhos de

eficiência têm permitido a elevação dos salários reais e o aumento dos lucros e investimentos futuro, o que é crucial para a geração de novos empregos. No agregado, as perdas de emprego decorrentes da automação são compensadas por oportunidades de trabalho criadas nos setores de comércio e de serviços. No caso do Brasil, cerca de 80% dos empregos gerados nos últimos dez anos foram naqueles setores.

É claro que, dentro da metamorfose das empresas, há também uma metamorfose dos empregos. Estes exigem mais qualificação e mais versatilidade. A entrada maciça da informática transforma também a vida comunitária. Com a ajuda dos computadores, muitas são as cidades do mundo nas quais as decisões dos governantes são tomadas on line com os cidadãos. Essa é a tendência para o futuro. As câmaras municipais também deixaram para trás a organização verticalizada, passando a operar de forma horizontal devido à participação dos munícipes. É o surgimento das comunidades virtuais.

O que caracteriza a organização em rede é a sua fantástica capacidade de inclusão e abrangência de inovações tecnológicas, no caso das empresas, e expressões culturais, no caso das comunidades. Isso enfraquece e limita as possibilidades de crescimento e perpetuação dos que atuam longe das redes.

No Brasil, a legislação trabalhista e a jurisprudência dos tribunais de justiça que combatem a terceirização nada mais fazem do que dificultar a entrada e o fortalecimento de redes nos sistemas de produção, podendo ser assim responsabilizadas pela perda de competitividade das empresas, redução de seus lucros e da sua capacidade de investir e gerar empregos de boa qualidade. Isso mostra bem como os arranjos institucionais podem estimular ou – no caso do Brasil – retardar o avanço tecnológico e o progresso social. Já é hora de acordarmos para o mundo do trabalho horizontalizado porque o trabalho verticalizado e isolado já não tem mais lugar no mundo atual.