

## EDUCAÇÃO E NOVAS DEMANDAS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO AMBIENTE DO CAPITALISMO FLEXÍVEL.

Moacir Gigante

Professor de História Contemporânea da UNESP-Franca

Este trabalho parte das conclusões de um estudo sobre a indústria calçadista e as novas demandas de formação de capacitações laborais para sapateiros (GIGANTE, 2004).

Apenas com a utilização das máquinas na produção de calçados, e esse é um processo relativamente recente, pois a produção sempre foi dependente das capacitações manuais, artesanais e profissionais do sapateiro, é que começou a haver alterações no saber-fazer dos trabalhadores. Muitas de suas destrezas foram transferidas e substituídas pelas máquinas. Alterações no saber-fazer demandavam o desenvolvimento de novas capacitações. Isso levou à transferência de parte dos processos formativos de competências do ambiente de oficina, de fábrica, do trabalho enfim, para instituições escolares encarregadas da formação profissional.

Ocorre que a escola regular ou profissional eram (e são) dispensáveis, pois todas as rotinas das várias especializações poderiam ser aprendidas no ambiente fabril. A propósito da formação do cortador de couro para o sapato, poderia ocorrer tanto em escolas profissionalizantes quanto na prática social trabalho na fábrica, com a formação de competências equivalentes. As fábricas do setor calçadista chegam até a organizar “pedagogicamente” o aprendizado, iniciando o aprendiz de corte em materiais sintéticos utilizados para o forro. O corte de peças nobres de couro somente ocorre quando houver (ou houvesse) o aprendiz “dominado” todas as etapas do aprendizado. Seguindo o modelo tradicional pedagógico: partir do simples para o complexo; partir do conhecido para o desconhecido. É o modelo racionalista aplicado ao aprendizado fabril das tarefas de corte. Mesmo que o aluno-operário tivesse frequentado a escola profissionalizante regular, para ser cortador em qualquer empresa, teria que passar por etapas de adaptação na fábrica. O que revela que toda aprendizagem formal carece de novas aprendizagens em ambiente fabril, para tornar capaz aquele que aprende.

Poderia, peremptoriamente, os dados levantados no estudo anteriormente citado me permitem, afirmar que para formar capacitações para o trabalho fabril na indústria de calçados, a escola regular ou a profissionalizante são absolutamente dispensáveis. Tal afirmação não seria

um exagero, apesar de os empresários do setor calçadista não dispensarem a passagem dos trabalhadores pela escola formal, profissionalizante ou regular.

A experiência da pesquisa elaborada me permite afirmar: para trabalhadores de produção, nesse tipo de indústria, a educação formal é dispensável. Para não cometer o erro do exagero, melhor seria dizer que bastam os primeiros anos de escolarização básica. Para o exercício profissional o que necessitam da escola formal não excede a leitura. Leitura de fichas que trazem escritas palavras e números. Informações simples. O trabalhador não necessita fazer cálculos nem abstrações a partir das informações que vêm nas fichas. Tal ausência de necessidade está relacionada com as formas de organizar o trabalho, não são necessárias tais competências para o trabalho na fábrica. Mesmo deles, dos sapateiros da produção direta, entretanto, é exigida, atualmente, escolarização, no mínimo, de primeiro grau. O estudo indica que trabalhadores escolarizados têm mais fácil adaptação ao trabalho. A escolarização também permite cumprir as exigências que as fábricas necessitam para prestar contas aos programas de certificação internacional de qualidade.

Por outro lado, se a formação escolar (ou escolar-profissional) ocorre em instituições mantidas pelo Estado, em órgãos da iniciativa privada ou associações custeadas pelo Estado, sejam sindicatos, SENAI ou SENAC, os empresários não têm custos adicionais com formação escolar regular, seja básica, supletiva ou profissional. Necessitam apenas organizar cursos rápidos de treinamento para máquinas, equipamentos e adaptação dos trabalhadores às demandas específicas de novos sistemas e rotinas. Exigem que cumpram pré-requisitos escolares. Transferem dessa forma os custos de formação para outros e obtêm mão-de-obra que se adequa a exigências e sem custos de formação.

Entretanto para a formação dos quadros gerenciais a dinâmica é outra, pois existem demandas específicas para a formação dos gestores. A educação formal, profissionalizante ou não, é absolutamente indispensável para os gestores do tempo de trabalho alheio. Quaisquer que sejam os postos que ocupam, seja na administração, nas gerências intermediárias ou de direção, no desenvolvimento de produtos, nas estratégias de produção, etc. Dependem para o sucesso de suas atividades do conhecimento de leitura, de escrita, de cálculo, de conhecimentos técnicos de materiais e de insumos industriais, conhecimento em computação, em estratégias de vendas, em relações humanas, em lugares geograficamente distantes, estradas, caminhos, rotas de meios de transporte humano e de cargas, em organização de eventos, hábitos e costumes de pessoas de

outros grupos sociais, além de outros conhecimentos, quaisquer que sejam, indispensáveis para formar amplo repertório sempre útil em situações problemáticas. Mas eles, como disse no estudo referido, não são trabalhadores, são gestores da produção e enquanto tal, no sentido definido por João Bernardo (1991), capitalistas.

A educação tem diferentes naturezas e dinâmicas para os diferentes grupos sociais. Então, por que, em nível de senso-comum, nos bombardeiam o tempo todo: “educação é tudo!”? Se as competências da força de trabalho são basicamente formadas no ambiente fabril e a escolarização formal ou mesmo a profissionalizante, é apenas acessória para a formação de competências, onde afinal reside a importância da educação institucional para a formação da capacitação dos trabalhadores? Como e por que se exige hoje a educação das massas trabalhadoras?

Nos tempos em que vivemos as mudanças são intensas. Os professores e pedagogos são chamados a contribuir para formar as competências demandadas pelo sistema, e, como se não bastasse isso, também, criar, através de novas atitudes mentais, comportamentos adequados, e assim naturalizar as novas relações de dominação, travestindo-as de novo patamar de democracia e melhor qualidade de vida. Mas, quando as promessas serão cumpridas? Quando o bolo crescer. Há muito justificam e adiam as promessas.

Por enquanto basta exigir novas qualificações da força de trabalho.

*“A qualificação da mão-de-obra assume um papel central quando se trata de analisar as inovações tecnológicas e organizacionais no contexto das discussões sobre competitividade internacional. Tanto as inovações tecnológicas quanto as organizacionais requerem, para sua implementação, níveis de qualificação mais elevados quando comparados àqueles necessários ao padrão de crescimento industrial anterior.” (REIS, 1992, p. 118).*

Entretanto, apesar de serem colocadas novas exigências formativas e de competências para os trabalhadores, seriam aqueles aptos aos novos empregos flexibilizados mais ou menos qualificados que aqueles de antigas gerações tecnológicas?

Designar o que seja qualificação é em si uma tarefa de pesquisa que demandaria estudo aprofundado, que extrapola os objetivos deste trabalho. Uma breve análise do uso do termo é, entretanto, necessária e indispensável.

Seu uso é muito freqüente e o termo quase sempre expressa realidades contraditórias. Qualificada para o taylorismo/fordismo é aquela mão-de-obra capaz de velocidade máxima em

atividades atomizadas. No novo contexto de flexibilização, passa a ser a capacidade de compreensão do processo de produção em geral (FERREIRA, 1996, pp. 95 - 96).

O uso do termo “qualificação” é um desses raros momentos em que a representação expressa o sentido mais profundo do real vivido. Qualificação expressava no passado, o atomizado; hoje, designa o plurifuncional e holístico. Vai-se da sociedade da linha de montagem à da célula de produção com a mesma palavra e sentidos opostos.

Para Lúcia Bruno (1996), qualificação é

*“um conjunto estruturado de elementos distintos, hierarquizados e reciprocamente relacionados. Esta hierarquização decorre de contextos históricos e situações de trabalho bem definidas. Isto é, decorre direta e imediatamente das relações sociais estabelecidas em contextos dados. [...] qualificada é aquela força de trabalho capaz de realizar as tarefas decorrentes de determinado patamar tecnológico e de uma forma de organização do processo de trabalho.”* (BRUNO, 1996, pp. 91 - 92).

Qualificação é atributo historicamente circunstanciado. Ao que hoje denominam qualificação, porque relacionada com o atual ciclo de inovação tecnológica, não requer, a rigor, mão-de-obra qualificada; apenas adestrada aos novos equipamentos. Qualificação não passa de capacitação para manipulação e operação de ferramentas, equipamentos ou máquinas num determinado momento histórico.

As novas tecnologias têm alto custo de implantação. Para sua implantação, empresários do setor calçadista organizam artimanhas gestoriais para transferir custos de implantação e inovação tecnológica aos trabalhadores, e isso se faz com relações de emprego precarizadas. Relações de emprego e de trabalho precarizadas que são altamente integradas nos sistemas flexíveis de produção.

Quando são implantadas, depois de seus custos de implantação transferidos para a própria força de trabalho, para serem operadas, as novas tecnologias dependem de capacitações adequadas. Capacitações que, para falar francamente, a escola formal não ensina. A formação para o trabalho na escola regular é algo que merece ser melhor estudado.

Os trabalhadores necessitam serem treinados para as novas funções, pois sem competências adequadas para operar os novos equipamentos podem trazer dano a eles. Os novos mecanismos têm resistência duvidosa, porque foram eles próprios projetados para vida útil bastante curta.

Ocorre então, no pensamento pedagógico e das ciências humanas, a veiculação de formas particulares de entendimento do que seja qualificação, que não passam de naturalizadores e justificadores das formas atuais de organização dos processos de trabalho. Tomam a qualificação como algo absoluto, o momento atual como mais avançado, e o comparam com um passado que denominam obsoleto.

*“Maior qualificação e novas competências justificam-se, do ponto de vista das empresas, pela necessidade de garantir melhor desempenho e maior segurança, tendo em vista a complexidade, alto custo e relativa fragilidade dos novos equipamentos e sistemas.”* (LEITE, 1996, p. 159)

Problemas de qualquer natureza podem interferir gravemente nos processos de produção e inviabilizá-la. Exige-se dos trabalhadores uma compreensão maior dos processos, e habilitação para a solução de imprevistos. Estratégias constantes de capacitação e reciclagem de mão-de-obra garantem produção constante e crescente, com aumento de ganhos de produtividade. E devem envolver todos os setores das empresas.

*“De nada adiantará (e isto está demonstrado por vários estudos empíricos) introduzir novos processos e equipamentos se a força de trabalho, na produção, na gerência e na engenharia, não estiver preparada para desempenhar, com eficácia, esses novos papéis.”* (COUTINHO, 1992, p. 86).

Não bastam novas máquinas e equipamentos; são requeridas também novas atitudes mentais dos trabalhadores. Qualificada, para os naturalizadores das novas relações sociais, é a mão-de-obra que seja dócil, sensível e delicada com os novos equipamentos. Não basta saber operar, tem também que ter atitudes positivas em relação aos novos processos. Devem ser cooperativos.

Verificar que mais vale o investimento na força de trabalho que nos equipamentos e máquinas foi aprendido empresarial nas últimas décadas.

*“No início dos anos 80, o marketing das NTs [novas tecnologias] prometia máquinas e sistemas capazes de substituir ou no mínimo domesticar mão-de-obra cara, escassa e/ou reivindicativa. Aparentemente não deu certo. Quem experimentou concluiu que essas NTs, por razões técnicas ou estratégicas, renderiam mais e melhor em mãos qualificadas e, sobretudo, confiáveis, dado o alto custo e relativa fragilidade dos equipamentos.”* (LEITE, 1995, pp. 160 - 161).

E é exatamente essa a principal função da escola regular hoje: formar atitudes (confiáveis) mentais novas. Pois não tem condições para ensinar a operar os equipamentos utilizados nas fábricas, com exceção dos computadores pessoais cujo uso é generalizado na sociedade. Fica a escola, regular e profissionalizante, com a tarefa, falando sem rodeios, de quebrar todas as formas de resistência mental, de eliminar os potenciais sabotadores. Serão os verdadeiros cidadãos, os que terão emprego. Os mentalmente cooperativos. Cá entre nós: os novos carneiros para os frigoríficos do capital flexível.

A fórmula recente: educação é tudo. Mudam as palavras para o mesmo sentido.

Sempre houve a promessa da emancipação pela educação. Apesar disso tudo a escola nunca cumpriu suas promessas. A emancipação tarda. Será que dependa da educação? O que sempre se renova é o discurso justificador da importância dela. Este sim, é muito dinâmico.

Poucas são as teorias educacionais nas quais se percebe as falácias do discurso redentorista. Apenas nos anos 70 do século XX é que deixava de ser entendida como campo onírico das realizações de pretensas humanidades novas para ser entendida como

*“Instrumento privilegiado da sociodicéia burguesa que confere aos privilegiados o privilégio supremo de não aparecer como privilegiados, ela consegue tanto mais facilmente convencer os deserdados que eles devem seu destino escolar e social à sua ausência de dons e méritos, quando em matéria de cultura a absoluta privação de posse exclui a consciência da privação de posse.” (BOURDIEU & PASSERON, 1975, p. 218).*

O pioneirismo colocava os autores em posição de destaque; eram idéias que abalavam certezas há muito consolidadas na educação. Denunciavam o caráter duplamente perverso: ao mesmo tempo em que o sistema formal de ensino garantia acesso, profissionalização e reprodução das competências profissionais e culturais àqueles que as tinham em função de sua origem social, impedia aos membros dos grupos sociais tradicionalmente excluídos da escolarização a formação de competências escolares.

A escola era elitizada e voltada à elite. Os membros das classes populares não entendiam seus códigos restritos, linguagem, regras e procedimentos, que no decorrer de suas permanências, e por falta de assimilação e participação em tais códigos, regras e procedimentos, iam sendo excluídos do sistema escolar.

A escola apenas reforçava as situações pré-existentes. A responsabilidade do fracasso escolar era dos fracassados, que o eram por incompetência e falta de dons.

As profundas transformações ocorridas a partir de meados dos anos 1970, no plano da organização dos processos de trabalho foram articuladas com transformações na gestão dos Estados Nacionais; houve a afirmação das políticas chamadas neo-liberais. O modelo taylorista/fordista, carente de fôlego, foi sendo alterado juntamente com as políticas de proteção social, de saúde, educação, previdência, emprego, legislação trabalhista, privatizações, provocando um verdadeiro desmonte da ação direta dos Estados, através de empresas estatais, bem como o desmonte legislativo para possibilitar o “enxugamento” das despesas e a transferência de recursos públicos de investimentos e gastos sociais para remuneração de capitais privados financiadores de déficits públicos.

O esgotamento do padrão de acumulação taylorista/fordista encontraria novo fôlego nas novas bases tecnológicas da informática e nas condutas do Estado neo-liberal, permitindo a saída, a médio e longo prazo, do período de crise de acumulação que caracterizou os anos 1970.

As buscas de soluções para o modelo taylorista/fordista iniciadas nos anos 1970, ocorreram quando já estavam sendo desenvolvidos mecanismos eletrônicos digitalizados, capazes de programação e de automação complexas. No Brasil, segundo Coutinho (1992), foi na década de 1990 que a nova base tecnológica permitiu o desenvolvimento de processos de produção integrados, automatizados e flexíveis.

No modelo taylorista/fordista a fragmentação das tarefas possibilitou o emprego de trabalhadores com pouca e até nenhuma escolarização, sendo o treinamento e as competências criadas no próprio trabalho da fábrica. Os conhecimentos dos trabalhadores tendiam a se limitar à tarefa executada, na qual passava toda a vida até a aposentadoria. A excessiva fragmentação e simplificação tornavam o trabalho sem significações para o trabalhador, trabalhador alienado e submisso aos supervisores e gerentes (KUENZER; CALAZANS & GARCIA, 1990, p. 47).

O taylorismo/fordismo estava baseado em grandes estoques de matérias-primas, de produtos prontos nos depósitos e de produtos semi-acabados espalhados por longas linhas de montagem. Além de matérias-primas, peças e produtos, aquele modelo estava baseado em grandes estoques de pessoas. As fábricas empregavam grande quantidade de trabalhadores. Entretanto, em épocas de aumento de custos de produção e de inflação, os custos financeiros para manutenção desses estoques eram excessivamente altos. A reestruturação na organização dos

processos de trabalho visava a atender necessidades de diversificação da produção na quantidade e no tempo determinado pelas demandas do mercado. E isso significava eliminar estoques de toda natureza no processo produtivo, para apenas ter pessoal, matérias-primas e peças nas quantidades indispensáveis para a produção encomendada.

A reestruturação, a nova base de produção, incorpora a microeletrônica, a informática, a microbiologia, a engenharia genética e toda a parafernália possível de ser mobilizada e transformada em processo produtivo. E porque são processos industriais e de gestão dependentes de tecnologias avançadas, chamam à sociedade que os engendrou de sociedade do conhecimento (DOWBOR, 1996, p. 29). A aplicação de tecnologias avançadas na organização de métodos de produção encontra gerações de trabalhadores educados em bases tecnológicas tidas como superadas.

O modelo de flexibilização trouxe consigo também novas formas de organização da força de trabalho e alterações profundas nas relações de trabalho: em substituição às linhas de montagem e trabalhadores espalhados ao longo de seu percurso, foram colocadas ilhas, equipes ou também chamadas células de produção. Nelas os operários devem conhecer as tarefas dos demais também, devem também saber operar máquinas de colegas, além das suas. Não são mais habilitados em uma única, fragmentada e simplificada função. Devem ser polivalentes e atender exigências de multifuncionalidade.

E os professores e pedagogos atendem. Não atendem apenas com o discurso da valorização da escola para um “novo” patamar social de crescimento econômico, mas também de pretensa democratização, de melhoria da qualidade de vida, etc. São os novos sonhos e promessas que não se cumprirão.

*“Diante deste cenário, a educação é convocada, talvez prioritariamente, para expressar uma nova relação entre desenvolvimento e democracia, como um dos fatores que podem contribuir para associar o crescimento econômico à melhoria da qualidade de vida e à consolidação dos valores democráticos.” (MELLO, 1996, p. 31).*

A exigência de escolaridade tem se tornado senso-comum entre os empresários. E quando os empresários falam entre si, ou seja, dirigem-se a seus pares, eles são absolutamente sinceros. Veja bem o que declarou o vice-presidente de Relações Industriais da General Motors, em 1981, à revista *Business Week*:



*“Estamos ainda vivendo no mundo da década de 30. Pagamos pelo uso das mãos do trabalhador e não pelo que ele pode oferecer-nos mentalmente.” (BERNARDO apud BRUNO, 1996, p.93).*

Sim, de fato, os empresários aprenderam que trabalhador não é só braços, pernas e músculos: têm também cérebro e é preciso aprender a utilizá-lo melhor. Os trabalhadores também pensam, e é preciso explorá-los melhor.

Os pedagogos, teóricos de educação aprenderam as lições e tornam “naturais” as mudanças.

*“Não há mais lugar para estruturas rígidas, para as organizações enormes, conformadas à padronização. Agora importa ser diferente, introduzir novidades, ser criativo e ao mesmo tempo ser eficiente, atingir com rapidez o objetivo. Para tanto, é preciso estar informado e bem informado, saber como obter as informações necessárias, como selecioná-las e o que fazer com elas. Não importa o tipo de atividade que se exerça, a capacidade de inovar, de produzir conhecimentos novos e de saber aplicar o conhecimento de forma útil são requisitos indispensáveis na era da informática e da telecomunicação.” [grifos meus], (ALONSO, 1999, p. 35).*

Aquilo que tem validade para uma classe social (a dos gestores de tempo de trabalho alheio), quando a autora diz que é preciso estar informado, e bem informado, para selecionar e utilizar as informações para solução de problemas práticos na produção ou em qualquer outro tipo de atividade, é colocado como sendo necessidade de todos. É exatamente o uso do conhecimento científico historicamente organizado que permite enormes ganhos de produtividade, com o qual são conseguidas novas estratégias de organização do trabalho, e elas são impostas aos trabalhadores em geral pelos novos ordenadores da produção. Essa é prática social dos novos gestores da produção e da força de trabalho. Aquilo que é válido para uns deve ser válido para todos. Eis a contribuição dos especialistas em educação: naturalizar pelo “novo” discurso pedagógico as novas relações de dominação. Escrevo novamente: preparar as futuras gerações para os frigoríficos do capital flexível.

#### Referências Bibliográficas

ALONSO, M. O conhecimento na sociedade contemporânea: desafios educacionais. In: *Olhar de professor*. Ponta Grossa: Universidade Estadual de Ponta Grossa, v. 2, nº 2, p. 31-41, nov. 1999.

- BERNARDO, J. *Economia dos conflitos sociais*. São Paulo: Cortez, 1991.
- BOURDIEU, P. & PASSERON, J. C. *A reprodução: elementos para uma teoria do sistema de ensino*. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1975.
- BRUNO, L. Educação, qualificação e desenvolvimento econômico. In: BRUNO, L. (org.) *Educação e trabalho no capitalismo contemporâneo: leituras selecionadas*. São Paulo : Atlas, 1996. p. 91-123.
- COUTINHO, L. A terceira revolução industrial e tecnológica: as grandes tendências de mudança. *Revista Economia e Sociedade*. Campinas: UNICAMP, nº 1, ago. 1992, p. 69-87.
- DOWBOR, L. Educação, tecnologia e desenvolvimento. In: BRUNO, L. (org.) *Educação e trabalho no capitalismo contemporâneo: leituras selecionadas*. São Paulo: Atlas, 1996. p. 17-40.
- FERREIRA, M. N. T. Um breve estudo sobre a questão da formação de recursos humanos e a qualificação dos trabalhadores. *Trabalho e Educação em Perspectiva*. nº 1, jul/dez 1996, p. 92-98.
- GIGANTE, M. *A fábrica é escola. Práticas sociais e educativas de empresários e trabalhadores*. São Carlos: UFSCar, 2004.
- KUENZER, A.Z.; CALAZANS, M. J. C. e GARCIA, W. *Planejamento e educação no Brasil*. São Paulo: Cortez, 1990.
- LEITE, E. M. Renovação tecnológica e qualificação do trabalho: efeitos e expectativas. In: CASTRO, N. A. (org.) *A máquina e o equilibrista*. Inovações na indústria automobilística brasileira. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995. p. 159-177.
- \_\_\_\_\_. Reestruturação produtiva, trabalho e qualificação no Brasil. In: BRUNO, L. (org.) *Educação e trabalho no capitalismo contemporâneo: leituras selecionadas*. São Paulo: Atlas, 1996.
- MELLO, G. N. de Demandas educacionais do terceiro milênio: novas exigências para a gestão educacional. In: *Cidadania e Competitividade: desafios do terceiro milênio*. 5ª ed. São Paulo: Cortez, 1996.
- REIS, M. dos. *Reestruturação Internacional e Inserção do Brasil na Indústria de Calçados*. Campinas: Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP, Instituto de Economia, 1992. (Dissertação de Mestrado). 140 p.