

EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS NA EMPRESA: UM ESTUDO DE CASO

As indústrias têm como função básica a produção de bens para o mercado. Para tanto, necessitam conquistar maior produtividade e qualidade para seus produtos e assegurar competitividade frente aos concorrentes. A obtenção destas condições, a partir dos anos 70, nos países de economia avançada e, mais recentemente, nos países em desenvolvimento, tem sido buscada a partir da implantação de novas tecnologias e novos processos organizativos, os quais têm demonstrado necessitar de um novo perfil de trabalhador.

Com as mudanças na base técnica dos processos de trabalho, resultantes do desenvolvimento de novas tecnologias, da microeletrônica, da informática, das telecomunicações, da automação, de novos materiais e de um novo modelo de gerenciamento da produção, a tendência que se instala como demanda de qualificação¹ tem apontado para um novo perfil de trabalhador, que possibilite adaptar-se à produção flexível.

O novo *discurso* sobre este perfil destaca

a capacidade de comunicar-se adequadamente, através do domínio dos códigos e linguagens incorporando, além da língua portuguesa, a língua estrangeira e as novas formas trazidas pela semiótica; a autonomia intelectual para resolver problemas práticos utilizando os conhecimentos científicos, buscando aperfeiçoar-se continuamente; a autonomia moral, através da capacidade de enfrentar as novas situações que exigem posicionamento ético; finalmente, a capacidade de comprometer-se com o trabalho, entendido em sua forma mais ampla de construção do homem e da sociedade, através da responsabilidade, da crítica, da criatividade. (KUENZER, 1999b, p.129).

Neste sentido, a indústria aparece como campo de análise empírica, não somente porque as novas relações de trabalho e produção trazem demandas para pensar uma nova formação dos trabalhadores no próprio espaço escolar, mas também porque algumas empresas, enquanto organizações não-educacionais tem mantido dentro de seu espaço programas de ensino fundamental e médio para os seus trabalhadores.

Este estudo busca analisar, através de um estudo de caso, o que leva uma empresa a oferecer escolarização a seus trabalhadores.

¹ Qualificação entendida como o domínio técnico, tecnológico e ético-político. Este conceito não tem sido compreendido deste modo sob as formas capitalistas de produção, mesmo que discursivamente assim o pareça.

Atualmente, vários estudos (Salerno, Kuenzer, Machado) têm indicado uma tendência² a alterações no modelo taylorista-fordista de produção para novas formas de produção e trabalho flexibilizadas.

Paralelamente às influências do modelo neoliberal nas políticas econômicas e sociais, a reestruturação produtiva com as demandas por novas qualificações dos trabalhadores - seja pela demanda do próprio posto de trabalho, seja pelos novos processos organizativos ou mesmo pela necessidade de formalização para o recebimento da certificação de qualidade, como credenciamento para os novos padrões de concorrência - exige que entrem em cena outros agentes, além da escola pública e mesmo da escola privada, para oferecer escolarização.

Neste sentido, levantamos a hipótese de que a existência da Educação de Jovens e Adultos na empresa, a partir da perspectiva econômica e política, responde a estas duas demandas - da própria empresa e do Estado na sua configuração atual. Tratamos neste texto, apenas do pressuposto relacionado às empresas, segundo o qual a partir da implantação de novas tecnologias, de novos processos organizativos e concorrenciais, estas necessitam de trabalhadores com maior escolarização.

As exigências deste novo perfil dos trabalhadores pelas empresas, aliadas ao distanciamento crescente do Estado no que se refere à universalização da educação podem, por hipótese, explicar a oferta de escolarização pelas empresas capitalistas.

Nesta perspectiva, o presente estudo foi elaborado a partir de dois procedimentos que, somados, auxiliaram na análise comparativa dos dados e colaboraram para indicar algumas conclusões. Um dos procedimentos consistiu na pesquisa bibliográfica, como forma de investigar os elementos trazidos por vários autores sobre as relações entre reestruturação produtiva e escola. O outro procedimento escolhido foi o estudo de caso, limitado à investigação de uma empresa metal mecânica de autopeças, que vem implantando inovações tecnológicas e organizacionais e que oferta escolarização básica a seus trabalhadores dentro da própria empresa. As características desta empresa permitiram estudar a relação entre a reestruturação produtiva e as demandas por escolarização.

² Não podemos generalizar esta observação, pois as formas de intervencionismo estatal e de implementação do modelo taylorista/fordista de organização do trabalho e da produção variam muito entre os países de economia avançada e destes em relação aos países de economia periférica.

A DEMANDA POR ESCOLARIZAÇÃO NA EMPRESA PESQUISADA: ALGUNS INDICATIVOS DE SUA RELAÇÃO COM A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA

O perfil de trabalhador demandado pelo capitalismo tem sido marcado por diversas alterações. Estas vinculam-se, basicamente, às modificações no processo de produção e de gestão da força de trabalho sob o capital, com o intuito de manutenção ou ampliação do lucro.

Nos países de economia avançada, a partir dos anos setenta, passam a ocorrer questionamentos sobre o modelo predominante até então – o taylorismo e o fordismo.

Até este período, a produção regulava-se pela demanda que se apresentava superior à oferta, tendo por características a produção em larga escala de produtos padronizados, com processos rígidos de produção e mão-de-obra desqualificada e com alta rotatividade. Com a crise dos anos 70, que leva à retração do consumo, dentre outras conseqüências, a produção passa a ser regulada pela oferta de produtos diversificados, que atendam nichos de mercado, ou seja, as demandas passam a ser menores que a capacidade instalada e também variáveis em quantidade e qualidade.

Diversas estratégias ou alternativas vêm sendo postas em prática para responder aos desafios de manter ou elevar a lucratividade do capital. Podemos identificar dois eixos básicos, no âmbito das relações de produção: por um lado, as transformações na organização dos processos de trabalho e, por outro, a introdução de novas tecnologias de base microeletrônica.

A empresa metal-mecânica pesquisada é fabricante de componentes para veículos automotivos e filial de uma empresa multinacional. Conforme informação das chefias e supervisões de seção entrevistadas, ela vem introduzindo desde 1994, equipamentos com controle computadorizado, embora ainda mantenha, em parte de sua produção, equipamentos de base eletromecânica.

A afirmação de Machado (1994, p.172), permite entender este fato, uma vez que dentro de uma mesma empresa podem existir diferentes opções tecnológicas que fazem parte de “lógicas organizacionais diferenciadas, que necessariamente não se opõem, porque sua combinação atende a uma lógica comum e superior, a lógica da acumulação.”

Além disso, os diferentes estudos e pesquisas têm apontado para a diversidade de utilização da tecnologia com base microeletrônica no Brasil. Existe “uma heterogeneidade

muito grande no emprego desses novos equipamentos dentro de um mesmo setor industrial. Numa mesma empresa pode-se encontrar um processo produtivo com linhas fordistas rígidas, equipamentos microeletrônicos e, em alguns setores, controle de tempo e da produtividade na forma taylorizada clássica.” (NEVES, 1992, p.28)

Além das inovações tecnológicas, também a partir de 1994, a empresa pesquisada vem implantando inovações organizacionais, tais como o programa de qualidade total.

A certificação da qualidade é um dos componentes que potencializa a empresa para o enfrentamento da concorrência. A empresa pesquisada implantou a ISO 9000 em novembro de 1996 e recebeu a certificação de qualidade em janeiro de 1997.

Conforme Larangeira, os Programas de Qualidade Total estão hoje associados aos modos pós-fordistas de organização do trabalho, que favoreceriam a participação dos trabalhadores nos processos de tomada de decisão. O conteúdo ideológico que está presente neste programa se traduz “...na exigência de atitudes e valores – e na utilização de uma linguagem -, [...] baseados em idéias que apelam à legitimidade, cooperação, harmonia, comprometimento, confiança, alinhamento e convergência de ações [...] em favor da completa identificação com a empresa” (1997, p.184). Ainda segundo Larangeira, a ênfase nos princípios cooperativos e integradores reforça uma visão apolítica e paternalista, reduzindo a consciência coletiva e uma possível resistência.

Fazem parte também da estratégia de envolvimento dos trabalhadores com a empresa, a abertura para o recebimento de sugestões através do chamado “clic – sugestão de melhoria”. A escola aparece aqui, segundo chefias e trabalhadores entrevistados na empresa pesquisada, como favorecedora deste programa, pois a partir dos ensinamentos por ela ministrados eles têm melhores condições de redigir e serem compreendidos nas suas sugestões.

Ainda com referência à participação instituída pela empresa, aparece o chamado “5 minutos/dia”. Trata-se de reuniões diárias, normalmente entre supervisor e trabalhadores, que têm como intuito, segundo uma das chefias, “evitar a desinformação ou informação distorcida” e também “possibilitar o trabalho em grupo para encontrar soluções”.

As inovações implementadas na empresa pesquisada, a despeito da difusão diferenciada e por vezes restrita, no que se refere às máquinas-ferramentas, a determinadas áreas da empresa, causam impacto no perfil demandado por ela em relação aos

trabalhadores. Com a implantação de mudanças técnico-organizacionais os requisitos de desempenho dos trabalhadores foram alterados. A partir de 1994 para o operador de produção exige-se o Ensino Fundamental, matemática básica, leitura e interpretação de desenho mecânico e medição. Para o supervisor – Ensino Médio e cursos do SENAI. Quanto à chefia, *“antes seguia uma política radical, tinha 35 anos de empresa e 50 anos ou mais de idade”*. Atualmente, *“é jovem, tem formação, é administrador, negociador e não é o dono do saber”*, conforme resposta de um dos supervisores entrevistados. Além disso, exige-se que tenha curso superior completo e também domine um segundo idioma.

Esta escala funcional e salarial, apesar de mostrar-se diferentemente das exigências anteriores da empresa, ainda assim, resgata a educação escolar hierarquizada em níveis, fruto do modelo taylorista/fordista, e que constituem a base para os diferentes patamares de qualificação. Apesar desta hierarquia funcional, as novas formas de organização do trabalho buscam adotar outras formas de relacionamento interno entre trabalhadores e entre estes e as chefias.

Desta forma, associa-se à redução dos níveis hierárquicos, o trabalho em equipe. Na empresa pesquisada cada seção tem vários times de trabalho. Nas palavras de um dos trabalhadores, *“o volume de retrabalho e refugo caiu bastante depois da formação dos times de trabalho”*.

Segundo uma das chefias, antes de 1994, o refugo e o retrabalho eram maiores e sem controle. Após as inovações, a cobrança passa a ser vinculada ao controle da produção, tomando-se como metas a redução do retrabalho e do refugo. Outros índices que compõem as metas são: redução de horas-extras, treinamento, sugestões/trabalhador recebidas e avaliadas (“clic”), devoluções de auditoria. A delimitação destes índices associa-se à redução dos custos de produção, como é o caso direto da redução de horas extras com a implantação do banco de horas e, também, aos padrões de concorrência e produtividade, como o é a exigência de treinamento dos trabalhadores.

O poder de negociação ou de rejeição da atual forma de organização da produção e do trabalho por parte dos trabalhadores fica fragilizado, tendo em vista as condições do mercado de trabalho, com o crescente desemprego.

Embora, segundo Carvalho (1994, p.122), a estabilidade seja “considerada imprescindível para a criação de um ambiente cooperativo e de confiança na relação com os

trabalhadores, e para sua colaboração com estratégias de melhoria da qualidade”, a empresa pesquisada não tem fugido à regra das demissões, que atualmente marca a vida dos trabalhadores e das empresas, motivada - segundo as chefias e também alguns trabalhadores - pela queda de produção.

A empresa tem utilizado como critérios de demissão, de modo geral, segundo chefias e trabalhadores, em primeiro lugar a indisciplina - faltas, atrasos, improdutividade -; a seguir, a falta de qualificação, conhecimento técnico, os aposentados e os solteiros.

A falta de escolaridade ainda não é critério de demissão; porém, os trabalhadores acreditam que a escolarização não é, também, garantia de manutenção do emprego.

Há trabalhadores que, embora afirmem que o fato de estarem estudando não garante a permanência no emprego, dizem que frequentar o supletivo serve para mostrar o seu empenho para com a empresa.

No programa de qualidade total, os aspectos comportamentais adquirem destaque na avaliação. Pode-se perceber na expressão do trabalhador registrada acima, o quanto esta idéia está incorporada. Embora, possa-se também inferir que pode estar presente a idéia de agradar as chefias, mostrar-se responsável e interessado mais do que o compromisso com a qualidade.

Os trabalhadores são unânimes em afirmar que a escola é condição para obter outro emprego, caso necessitem buscá-lo. Porém, dois dos trabalhadores entrevistados, afirmam que há discriminação no mercado de trabalho em relação àqueles que realizaram sua escolarização através da modalidade supletiva: “... escola boa, currículo bom, também ajuda. Mas não querem quem fez o CES.”; “... dão preferência para o regular.”

Para a maioria dos trabalhadores entrevistados, a escolaridade “*nem sempre é critério de promoção, analisam a postura,, a experiência de cada um, o desempenho*”. A escolaridade para fins de promoção aparece aliada a critérios individuais dos trabalhadores, embora alguns trabalhadores agreguem a promoção à existência de verbas e/ou vagas. Um deles afirma: “*a educação é critério, mas de acordo com a necessidade da empresa, da liberação de vagas e de verbas*”.

Neste sentido, como afirma Kuenzer (1988, p. 25), “se a instrução e a experiência são utilizadas como critério de seleção, são insuficientes para determinar a ocupação e o salário; esta determinação se faz pelas necessidades e possibilidades do capital.”

Por outro lado, a grande oferta de mão de obra no mercado, também gera alterações no perfil demandado para os trabalhadores. Uma das chefias afirmou que a exigência de escolarização para ingresso na sua seção é o “2º. Grau”. Perguntamos a ela se do ponto de vista do desempenho dos trabalhadores da seção havia diferença entre os trabalhadores com 1º. Grau e aqueles com 2º. Grau. Sua resposta foi negativa, ou seja, para ela não há diferenças, porém, complementa “*se o mercado oferece trabalhadores com 2º. Grau, porque contratar aqueles que possuem apenas o 1º. Grau?*” Esta resposta nos leva a questionar se todas os requisitos exigidos dos trabalhadores para ingresso nas empresas estão de fato vinculados a demanda da reestruturação produtiva – mudança tecnológica e organizacional – ou são mais uma forma de seletividade que acentua a exclusão social? Como o mercado de trabalho também se regula pela oferta de mão de obra, os requisitos podem ser alterados dependendo da disponibilidade de trabalhadores para determinadas áreas. Embora não seja conclusiva, esta é uma das possíveis explicações para esta exigência.

Pesquisas como a de Carvalho (1994), revelam o baixo grau de instrução da força de trabalho brasileira. Este nível de escolarização, na fase em que predominava a organização taylorista/fordista não representava problemas que impedissem o avanço industrial, porém para o modelo de organização que está emergindo com base nos novos princípios de gestão e de organização do trabalho, o nível de escolarização dos trabalhadores passa a ter maior importância, inclusive com a implantação de programas educacionais nas próprias empresas.

Segundo as chefias entrevistadas, antes de 1994 os trabalhadores podiam ter uma escolarização menor e os turnos de trabalho eram rotativos, o que impedia que estes estudassem. Atualmente, o turno é fixo para que o trabalhador possa estudar. Ao mesmo tempo, a exigência de escolarização dos trabalhadores também é maior.

Machado (1992, p. 15), afirma que com a introdução de novas tecnologias e com as mudanças na organização do trabalho, em linhas gerais, estão sendo postas novas exigências para o trabalhador:

“posse de escolaridade básica, de capacidade de adaptação a novas situações, de compreensão global de um conjunto de tarefas e das funções conexas, o que demanda capacidade de abstração e de seleção, trato e interpretação de informações. Como os equipamentos são frágeis e caros e como se advoga a chamada administração participativa, são requeridas também a atenção e a responsabilidade.

Haveria também um certo estímulo à atitude de abertura para novas aprendizagens e criatividade para o enfrentamento de imprevistos. As formas de trabalho em equipe exigiriam ainda a capacidade de comunicação grupal.”

Na ótica das chefias a maior escolaridade é condição para atender aos novos critérios de concorrência, a melhoria da qualidade dos produtos, a produtividade e aos próprios trabalhadores.

Além disso, ressaltam a necessidade de determinadas atitudes e comportamentos do trabalhador tanto para operar os novos sistemas/equipamentos como para adaptar-se às novas formas de organização do trabalho. Os aspectos mais citados delineiam a compreensão da filosofia da empresa, abertura para novas aprendizagens, cooperação, responsabilidade, atenção, capacidade de comunicação, interesse pelo trabalho e pelos objetivos da produção. Uma série destas respostas estão, segundo as chefias, associadas direta ou indiretamente a escolarização dos trabalhadores.

Um dos elementos que justificam a oferta de escolarização pela empresa, na ótica dos trabalhadores, é a necessidade de ser competitiva no mercado: *“Por causa da época da industrialização. Para colocar o produto no mercado tem que ter mão de obra eficiente. É uma arma para concorrer no mercado internacional.”*

Ainda no que se refere aos elementos que credenciam as empresas para a concorrência, verificamos que tanto para as chefias como para vários trabalhadores entrevistados, a certificação de qualidade – ISO 9000 - , é uma das justificativas para o fornecimento, pela empresa, de escolarização para os seus trabalhadores.

A oferta de escolarização aparece, também, como um elemento gerador da gratidão dos trabalhadores e, conseqüentemente, da adesão à atual forma de organização implementada pela empresa.

Uma das conseqüências que advém da escolarização dos trabalhadores e que não está diretamente relacionada com a produção na empresa mas que a beneficia, é a melhoria do relacionamento com a família. Este é um benefício que indiretamente retorna para a empresa, pois um trabalhador que esteja tranquilo produz com maior atenção e, possivelmente, com melhoria da qualidade de seu trabalho. Além disso, os trabalhadores também percebem, como as chefias, a necessidade e o surgimento de atitudes e comportamentos que favorecem o desenvolvimento de seu trabalho.

A despeito da empresa ter a possibilidade de deduzir do salário-educação a importância correspondente ao número de beneficiários multiplicado pelo valor da vaga vigente, não nos pareceu durante o estudo de caso que esta pudesse ser a única razão para empresa oferecer escolarização aos seus trabalhadores. Tanto as chefias quanto os trabalhadores entrevistados apresentam vários benefícios, principalmente no que se refere à melhoria da qualidade de seu trabalho e, conseqüentemente, da produtividade, da competitividade e dos lucros, elementos centrais no funcionamento das empresas capitalistas. A oferta do supletivo para os trabalhadores se insere na lógica do custo-benefício, ou seja, o investimento na escolarização de seus “colaboradores” gera, como vimos, benefícios à empresa.

Embora nem todos os trabalhadores estejam diretamente envolvidos com equipamentos que utilizam as inovações tecnológicas, a possibilidade de dispor de trabalhadores com maior grau de escolaridade e envolvimento com as novas formas de organização facilita a transição mais rápida para esquemas mais amplos de trabalho em plantas automatizadas quando de sua implantação. Assim, o investimento na qualificação dos trabalhadores tem interesses não imediatos, mas também a médio ou longo prazo, tendo em vista acelerar a adoção, a adaptação e a absorção de tecnologia. (CARVALHO, 1994). Embora esta, por vezes, num primeiro momento, vincule-se apenas às novas formas de organização do trabalho.

A EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS NA EMPRESA PESQUISADA

O supletivo do Ensino Fundamental na empresa pesquisada foi implantado em outubro de 1992 e o de Ensino Médio em fevereiro de 1996. Segundo a coordenadora do supletivo na empresa ainda atendem a um pequeno grupo de alunos (no total dez) de 1^a. a 4^a. série e pretendem, até o final do ano de 1999, encerrar o atendimento de alunos do Ensino Fundamental. Em 1998, os alunos matriculados no programa educacional da empresa pesquisada totalizavam 430, sendo 80 alunos de Ensino Fundamental e 350 alunos de Ensino Médio. Conforme a coordenadora do supletivo na empresa, a média de aprovação dos alunos nos exames de suplência da Educação Básica é de 96%.

Quando se referem ao tempo de desenvolvimento do curso, os alunos-trabalhadores entendem que para a certificação o tempo é satisfatório, porém em termos da apropriação de conhecimentos é insuficiente.

“Aqui é bom, porque é rápido, mas para o conhecimento, para aprender mais é melhor dois anos e meio.”

“Lá fora pode aprender mais, mas para empregado aqui está ótimo “Pouco tempo para aprender mas bom tempo para a certificação”

Os alunos-trabalhadores, quando entrevistados, mostram que suas histórias de vida no que se refere às causas que os levaram a parar de estudar são, basicamente as mesmas, ou seja, as condições financeiras da família, o trabalho e as condições da escola. De modo geral estas causas não se dissociam, ou seja, a falta de condições sócio-econômicas obriga os alunos a se evadirem da escola para trabalhar, além disso, a distância, o calendário e os horários da escola, dentre outros, são incompatíveis com as suas condições, não favorecendo a continuidade de seus estudos.

Quando se referem aos motivos que os fazem voltar a estudar, a exigência do emprego é o motivo mais relevante.

A exigência da empresa aliada à remoção de alguns obstáculos que antes impediam o retorno aos estudos, favorecem a permanência dos alunos na Educação de Jovens e Adultos ofertada pela empresa.

Para a coordenadora do supletivo na empresa as mudanças geradas pela escolarização dos trabalhadores são o aumento da auto-estima, maior confiança, menor timidez e mudança da postura. Se estas características advindas da escolarização são importantes para a empresa, também o são para os trabalhadores enquanto sujeitos, visto que podem ir além das demandas da acumulação capitalista.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A oferta de escolarização fundamental e média por uma empresa, cuja função básica encontra-se na área da produção de bens materiais, sendo portanto, uma organização privada não-educacional, suscita questionamentos. Buscou-se levantar alguns elementos presentes na nova fase de acumulação do capital que exigem novas demandas de qualificação dos trabalhadores e que poderiam justificar a manutenção da educação supletiva pela empresa.

Historicamente, o empresariado brasileiro não se preocupou com a educação de massa. Formados no taylorismo/fordismo, preocupavam-se em transformar um indivíduo de pouca escolaridade, ou mesmo analfabeto num trabalhador industrial. A indústria brasileira, estruturada numa base técnica que privilegiava o saber fazer, foi competente na implantação de programas de treinamento rápido. Para postos de trabalho que requeriam maior qualificação criaram o sistema SENAI. Apesar das críticas feitas por aqueles que se preocupam com a formação integral do trabalhador, este sistema respondeu com bastante eficiência às demandas dos empresários.

A mudança do comportamento de alguns empresários em relação à qualificação dos trabalhadores não pode ser vista como uma preocupação humanitária e nem como diminuição ou, muito menos, desaparecimento da perspectiva capitalista, pois a maximização do lucro privado continua sendo o principal objetivo da atividade empresarial e, conseqüentemente, da acumulação capitalista. O empresariado ligado principalmente aos setores de ponta, percebe que o baixo nível de escolaridade da população pode ser um entrave ao desenvolvimento industrial.

O processo de modernização, embora com motivações diferentes, faz com que alguns interesses ligados à questão educacional sejam convergentes tanto a trabalhadores quanto a empresários. A elevação do nível de escolaridade da população e a melhoria da educação básica, passam a ser reivindicações comuns a grupos sociais com posições opostas na divisão social do trabalho. O atendimento destas reivindicações tanto serve aos interesses do capital como aos interesses da maioria da população que necessita qualificar-se para construir alternativas diante da exclusão social. (DEL PINO, 1997).

Os interesses da burguesia e os interesses da classe trabalhadora em relação a educação, embora aparentemente convergentes, não o são em essência. Como afirma Freitas (1991, p.10) “enquanto o capital está interessado em preparar um novo trabalhador, nós estamos interessados em formar um novo homem”.

Neste sentido, quando uma empresa cria um sistema de treinamento que visa adequar seus recursos humanos às necessidades do processo produtivo, ela concebe a educação como sinônimo de adequação, ao passo que sob a perspectiva da classe trabalhadora é sinônimo de criação, de vivência da cidadania. Os trabalhadores, permanecendo restritos ao processo educativo oferecido pela empresa voltado aos

interesses da produção, aprendem o que servirá ao processo de trabalho. (DEL PINO,1997). Desta forma, oferecer tal educação supletiva na empresa resulta suficiente aos interesses de escolarização por ela demandados de seus trabalhadores.

Quando se analisam as demandas de trabalhadores e empresários quanto à formação, seja ela educação básica ou profissional, verificamos a dependência dos primeiros em relação ao Estado e, para o outro segmento, a independência. Sobre isso, Kuenzer (1999a, p.13) afirma que

“as mudanças ocorridas no mundo do trabalho decorrentes da acumulação flexível (...) exigem universalização e ampliação em termos de educação inicial e continuada, a partir do ponto de vista dos que vivem do trabalho. O capital sempre prescindiu do Estado, da escola e das agências formadoras para atender às suas demandas de formação profissional, o que não significa que não faça uso dos seus serviços.”

Com o princípio da racionalização financeira, a lógica da relação custo-benefício permanece presente na empresa tanto quanto nas políticas do Estado para a educação; na medida em que o investimento na formação básica e profissional exigida para os cargos de direção é muito alto e estes são poucos, universalizar esta educação seria um desperdício. Nesta mesma lógica, na medida em que o acesso aos postos de trabalho se restringe, universalizar a escolarização na perspectiva qualitativa também é investimento sem retorno.

Antes de ser um elemento decorrente do processo de formação, a certificação escolar assume, tanto para o Estado quanto para empresa, papel central. É através dela que a empresa responde a uma das exigências para a certificação da qualidade, cuidando, por outro lado, em assegurar aos trabalhadores apenas as condições mínimas para lidar com as novas formas de organização do trabalho e as novas tecnologias. Para o Estado, a certificação garante a melhoria dos resultados estatísticos e, ao mesmo tempo, reduz os gastos com educação pela redução do tempo de permanência do aluno na escola .

Embora façamos esta consideração, é importante registrar ainda, que a forma supletiva de escolarização dos trabalhadores é, por vezes, a única condição de retorno ou continuidade de seus estudos.

Retomando a aparente convergência entre as demandas dos empresários e dos trabalhadores no campo educativo, concordamos com Freitas (1991, p.12) quando afirma que “várias bandeiras de luta dos progressistas estão sendo levantadas pela nova direita (...) como se tivéssemos todos uma identidade ideológica; como se pudéssemos apagar os

projetos históricos e caminharíamos todos juntos (...) Teremos que aproveitar este novo interesse do capital pela educação, mas à luz do projeto histórico progressista, compromissado com a maioria do povo cuja miséria só tem aumentado.”

Devemos estar atentos ao atual interesse do capital com a educação da classe trabalhadora, explorando, entretanto, as possibilidades que surgirem em favor da construção de um sistema educacional que aponte na direção dos interesses das classes subalternas. Embora alguns empresários afirmem a demanda por uma nova qualificação, por maior escolaridade e formação geral dos trabalhadores, é provável que a burguesia brasileira não opte pela expansão da escolaridade para o conjunto da classe trabalhadora. É provável, também, que a burguesia opte pela adaptação do trabalhador às novas tecnologias e às novas formas organizacionais no próprio local de trabalho através de, por exemplo, cursos supletivos oferecidos na empresa e outros mecanismos que assegurem o controle sobre o processo educacional. (DEL PINO, 1997).

Desta forma, o estudo de caso realizado mostrou que se por parte dos empresários, a partir das atuais demandas do capital, o supletivo agregado a cursos de treinamento interno ou em serviço é suficiente; para os trabalhadores, esta escolarização supletiva é insuficiente do ponto de vista das suas demandas enquanto classe trabalhadora. Porém ambos, trabalhadores e empresários, concordam que o supletivo é suficiente para a certificação, embora pautados em razões diversas, como o são o capital e o trabalho.

No caso da empresa pesquisada, não ter seus trabalhadores certificados na educação básica pode significar, por um lado, a não manutenção da ISO 9000 e, por outro, dificuldades na implantação das novas formas de organização do trabalho e da produção.

Desta forma, embora a certificação seja uma exigência, tanto para a empresa quanto para os trabalhadores, estes entendem que o conteúdo ministrado no supletivo da empresa “*é pouco e superficial*” e que o “*tempo para esta aquisição também é pequeno*”. Esta consideração demonstra a clareza dos trabalhadores quanto ao que esperam da escolarização e quanto ao que é possível, a certificação. Embora, do ponto de vista pedagógico, não seja somente a ampliação do tempo escolar que garanta a apropriação qualitativamente superior dos conhecimentos, mas o que se faz deste tempo.

Podemos inferir, neste sentido que a oferta de Educação de Jovens e Adultos na empresa está associada a idéia de “conteúdos suficientes” para as atuais demandas

organizacionais e tecnológicas (ENGUITA, 1991). No caso estudado, os conteúdos considerados “suficientes” e necessários para o desempenho das atividades pelo trabalhador, são a leitura de informações (metas, instrução de trabalho, etc), a desenvoltura para o trabalho em equipe, a escrita (relato de defeito de uma peça, sistema de sugestões).

Assim, para o empresário que não tem como seu produto de venda “a educação”, como as escolas privadas a tem, em oferecendo dentro da própria empresa escolarização, beneficia-se da educação de seus trabalhadores, seja pela manutenção dos certificados de qualidade, seja pelas respostas que os trabalhadores dão às inovações organizacionais e tecnológicas implantadas pela empresa.

Em face das demandas da nova base técnica-organizacional, caso o capital necessite de qualificação científico-tecnológica dos trabalhadores, a escolarização supletiva não será suficiente. Neste caso, contudo, novamente a empresa poderá, como o faz em relação a educação básica supletiva, lançar mão de seus próprios recursos para formar a mão-de-obra de que necessita.

Como verificamos um elemento básico, motivador da implantação da escola na empresa é a manutenção da certificação da qualidade, que exige em seus critérios, treinamento para os trabalhadores. Contudo, o atendimento deste critério vem se traduzindo apenas no nível de certificação da mão-de-obra da empresa. A educação supletiva oferecida pela empresa vinculada aos exames de massa, segundo a qual em dois meses o trabalhador conclui um bloco de duas disciplinas e ao final de um ano pode receber a certificação do nível fundamental ou médio, garante apenas o cumprimento do requisito formal para dar aparência de qualificação e mostrar qualidade do produto, não perder mercado.

Para os trabalhadores, por sua vez, a partir da crescente instabilidade de manutenção e obtenção de emprego, não ter a certificação, enquanto um requisito exigido pelo mercado de trabalho, pode significar a não obtenção de outro emprego, embora este não seja o único requisito, ou mesmo, a perda do atual pela não demonstração de identificação com os objetivos da empresa e a não contribuição para avaliar o seu certificado de qualidade .

Contudo, os próprios trabalhadores têm consciência de que a integração ao programa educacional da empresa também pode não ser garantia de manutenção do seu emprego e nem tem sido garantia de “empregabilidade”, embora apareça como requisito formal.

Não podemos deixar de evidenciar, por outra parte, que o acesso aos conteúdos, embora de forma supletiva, a partir da escola dentro da empresa, possibilita que muitos dos alunos-trabalhadores voltem a estudar, a desejar novos saberes, pois como eles mesmos afirmam “*lá fora [escola fora da empresa] eu não poderia estudar, aqui [escola dentro da empresa] facilita, dá ânimo.*”

Com efeito, no que se refere a escolarização na forma supletiva, não podemos negar que as características do aluno-trabalhador, suas condições de acesso e permanência na escola exigem formas diferenciadas de organização e atendimento de suas demandas. Poder-se-ia dizer que, como existem outras escolas supletivas e regulares ou mesmo o exame de suplência, a empresa não necessitaria oferecer escola dentro de seu espaço. Porém, as dificuldades dos trabalhadores, como eles mesmos afirmam, de frequentar escola fora da empresa, poderia gerar o não ingresso por parte destes na escola. Além disso, para garantir a permanência em seus quadros de trabalhadores especializados – com a mínima escolarização demandada, racionalizando-se custos de treinamento da mão-de-obra - e também para atender rapidamente às novas exigências do padrão de qualidade e, conseqüentemente, de concorrência, a certificação dos trabalhadores na forma supletiva é suficiente para a empresa justificar a sua implantação.

Estas formas que, por um lado, facilitam a participação dos alunos-trabalhadores nos programas educativos acabam prescindindo, por outra parte, da necessária qualidade, que permitiria o enfrentamento da exclusão social inerente ao capitalismo.

As contradições atuais da reestruturação produtiva manifestam a histórica dialética da exclusão dos trabalhadores que tem como contraface as lutas por cidadania, as quais encontram na educação mediação fundamental.

Os avanços científico-tecnológicos, essenciais para o avanço das forças produtivas nesta fase do desenvolvimento capitalista, são também condições para melhoria da qualidade de vida de todos, na medida em que forem socializados. Assim, apontar esta situação nos coloca enquanto educadores o desafio de pensar uma educação que não reduza o homem e a mulher às necessidades do mercado, que não dicotomize a capacitação técnico-científica do educando dos conhecimentos necessários ao exercício de sua cidadania.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ASSIS, Marisa de A. A educação e a formação profissional na encruzilhada das velhas e novas tecnologias. In: FERRETTI, Celso J; Zibas, DAGMAR M. L.; MADEIRA, Felícia R. et al. (Org.). Novas Tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar. 2ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994, p. 189-203.
- BRAVERMAN, Harry. Trabalho e Capital Monopolista: a degradação do trabalho no século XX. Rio de Janeiro: Guanabara, 3ª . ed., 1987.
- CARLEIAL, Liana M. da F. Flexibilidade externa da firma e seus efeitos sobre a organização da produção e mercado de trabalho: um estudo de caso na indústria eletro-eletrônica em Curitiba. 1995 (mimeo).
- _____. Firmas, flexibilidade e direitos no Brasil: Aonde vamos? 1997 (mimeo).
- CARVALHO, Ruy de Q. Capacitação tecnológica, revalorização do trabalho e educação. In: FERRETTI, Celso J; Zibas, DAGMAR M. L.; MADEIRA, Felícia R. et al. (Org.). Novas Tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar. 2ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994, p. 93-127.
- CATTANI, Antonio D. Trabalho e Tecnologia: dicionário crítico. Petrópolis: Vozes, Porto Alegre: Ed. Universidade, 1997.
- CORIAT, Benjamin. Automação Programável: novas formas e conceitos de organização da produção. In: SCHMITZ, Hubert e CARVALHO, R. Quadros (Org.). Automação, competitividade e trabalho: a experiência internacional. São Paulo: Hucitec, 1988, p. 13-61.
- DEL PINO, Mauro A. B. Educação, Trabalho e Novas Tecnologias: as transformações nos processos de trabalho e de valorização do capital. Pelotas: Editora UFPel, 1997.
- ENGUITA, Mariano F. Tecnologia e sociedade: A ideologia da racionalidade técnica, a organização do trabalho e a educação. In: SILVA, Tomaz T. da (Org.). Trabalho, Educação e Prática Social: por uma teoria da formação humana. Porto Alegre: Artes Médicas, 1991, p. 230-253.
- FREITAS, Luís Carlos de. Seis teses sobre a educação e a contemporaneidade. Encontro de Didática e Prática de Ensino, 2 a 6 dez., Porto Alegre: UFRGS, 1991.

- HADDAD, Sérgio. A educação de pessoas jovens e adultas e a nova LDB. In: BRZEZINSKI, Iria (Org.). LDB interpretada: diversos olhares se entrecruzam. São Paulo: Cortez, 1997, p. 106 - 122.
- HADDAD, Sérgio & PIERRO, Maria Clara Di. Satisfação das necessidades básicas de aprendizagem de jovens e adultos no Brasil: contribuições para uma avaliação da década da educação para todos. Brasília: INEP/MEC, 1999. (mimeo)
- HARVEY, David. Condição pós-moderna. São Paulo: Loyola, 1992.
- HIRATA, Helena. Da polarização das qualificações ao modelo da competência. In: FERRETTI, Celso J; Zibas, DAGMAR M. L.; MADEIRA, Felícia R. et al. (Org.). Novas Tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar. 2ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994, p. 93-127.
- KUENZER, Acácia Z . Educação e Trabalho: questões teóricas. Educação e Trabalho. CRH-FACED-UFBA: Fator Editora, 1988, p. 13-29.
- _____. Educação Profissional: categorias para uma nova pedagogia do trabalho. 1999a. (mimeo).
- _____. A reforma do ensino técnico no Brasil e suas conseqüências. In: FERRETTI, Celso J.; SILVA, João dos Reis; OLIVEIRA, Maria Rita N. S. (orgs.). Trabalho, Formação e Currículo. Para onde vai a escola? São Paulo: Xamã, 1999b, p. 121-139.
- LARANGEIRA, Sonia M. G. Fordismo e Pós-fordismo. In: CATTANI, Antonio D. Trabalho e Tecnologia: dicionário crítico. Petrópolis: Vozes, Porto Alegre: Ed. Universidade, 1997, p. 89 – 94.
- _____. Programa de Qualidade Total. In: CATTANI, Antonio D. Trabalho e Tecnologia: dicionário crítico. Petrópolis: Vozes, Porto Alegre: Ed. Universidade, 1997, p. 183 - 190.
- LEITE, Márcia de P. Modernização tecnológica e relações de trabalho. In: FERRETTI, Celso J; Zibas, DAGMAR M. L.; MADEIRA, Felícia R. et al. (Org.). Novas Tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar. 2ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994a, p. 93-127.
- _____. Reestruturação produtiva, novas tecnologias e novas formas de gestão da mão-de-obra. In: MINISTÉRIO DO TRABALHO. O mundo do trabalho. São Paulo: Página Aberta, 1994b.

- LÜDKE, Menga; ANDRÉ, Marli E. D. A. Pesquisa em Educação: abordagens qualitativas. São Paulo: EPU, 1986.
- MACHADO, Lucília R. de S. Mudanças tecnológicas e a educação da classe trabalhadora. In: MACHADO, Lucília R. de S.; NEVES, Magda de Almeida; PINTO, Ana Maria Rezende et al. Trabalho e Educação. Campinas: Papirus: Cedes; São Paulo: Anped, 1992. (Coletânea C.B.E.)
- NEVES, Magda de A. Mudanças tecnológicas e organizacionais e os impactos sobre o trabalho e a qualificação profissional. In: MACHADO, Lucília R. de S.; NEVES, Magda de Almeida; PINTO, Ana Maria Rezende et al. Trabalho e Educação. Campinas: Papirus: Cedes; São Paulo: Anped, 1992. (Coletânea C.B.E.), p. 25-37.
- PEREIRA, Wally Chan. Contextualização da Educação na Empresa. In: MARKERT, Werner (org.). Formação profissional no Brasil. Rio de Janeiro: Edições Paratodos, 1997, p.100-130.
- TAYLOR, Frederick W. Princípios de Administração Científica. São Paulo: Atlas, 1992.