

## A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E A EMPREGABILIDADE: A (RE)QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL COMO PANACÉIA

Remi Castioni<sup>©</sup>

### 1. INTRODUÇÃO

Os anos desta década têm sido marcados por profundas transformações nas estratégias das organizações brasileiras. Seja no posicionamento do mercado onde atuam, seja na gestão da produção e na organização do trabalho, observam-se até aqui mudanças significativas que caracterizam a chamada reestruturação produtiva<sup>1</sup>. Sem dúvida nenhuma, a questão do trabalho assume características peculiares neste novo processo. Entre elas estão as novas habilidades e os conhecimentos exigidos dos trabalhadores, que têm como elemento estruturante a educação. Vários estudos têm demonstrado a importância da elevação do nível de escolaridade como forma de garantir a qualidade do trabalhador, seja para as organizações, seja para o mercado de trabalho como um todo<sup>2</sup>.

A adoção por parte de um considerável número de empresas - conforme atestam pesquisas recentes<sup>3</sup> -, de procedimentos assentados na Gestão da Qualidade Total (GQT) têm como principal ingrediente o envolvimento dos trabalhadores, dos quais requer-se atributos no trabalho muito diferentes dos vigentes no padrão taylorista/fordista. Como estas estratégias variam de setor de atividade, porte de estabelecimento, composição do capital (nacional e estrangeiro), muitas questões no que se refere à (re)qualificação estão para serem respondidas.

Podemos citar algumas como: i) em que medida a GQT eleva a qualificação dos trabalhadores? ii) quais são as habilidades e os conhecimentos gerais e específicos demandados pelo setor produtivo? iii) quais os cargos/funções que desapareceram e quais os que são criados e/ou complexificados? iv) que tipo de (re)qualificação está se processando nas empresas, nos órgãos de formação profissional e nas escolas? vi) como está sendo concebida a (re)qualificação sobre a ótica do capital e do trabalho? vii) qual o papel que os diferentes atores cumprem na formação do trabalhador de "tipo novo"? viii) quem qualifica a qualificação? ix) será possível os novos requisitos qualificantes do trabalho espalharem-se para o conjunto dos trabalhadores? x) será o movimento pela qualificação um retoque dos princípios da Teoria do Capital Humano? xi) em que medida a formação do novo trabalhador contribui para a democratização das relações entre trabalho e capital?

Existe um consenso em torno da idéia de que a chamada Terceira Revolução Industrial (3ª RI), fez emergir um novo conceito de produção e uma nova concepção de organização do trabalho. Para tanto, profissões fundadas no modelo taylorista/fordista deixaram de ser a tônica do novo padrão. A distância entre inovação e obsolescência nunca foi tão tênue. Novos requisitos são exigidos para se ingressar no novo mercado de trabalho. Um brutal processo de enxugamento foi operado pelas empresas a partir dos anos 90 com ênfase no conceito de Gestão da Qualidade Total, que antes de mais nada, requer a formação de recursos humanos habilitados para pôr em prática as novas ferramentas de gestão.

Neste novo cenário exige-se um trabalhador de "tipo novo", que possua habilidades múltiplas para operar as modernas técnicas. O conceito de trabalhador "adestrado"

<sup>©</sup> Economista. Professor do Departamento de Economia da Universidade de Caxias do Sul e Mestrando do PPGA/UFRGS.

<sup>1</sup> Por reestruturação produtiva entende-se o processo de conformação de um novo padrão industrial, que tem como elemento chave, mudanças na base técnica da produção a partir da chamada microeletrônica (COUTINHO, 1992:71-86)

<sup>2</sup> Entre estes trabalhos, os mais recentes são (AMADEO et. alli., 1996(4):2-3), com base em dados da PME/IBGE, mostra vantagens comparativas em setores onde a razão entre trabalhadores qualificados e não qualificados é menor, utilizando para tanto, o número de séries cursadas. Além dele, (GONZAGA, 1996(3):6-7), tendo por referência dados da RAIS/MTB 1988-1991, apresenta maior permanência no emprego entre trabalhadores com mais escolaridade. Outro trabalho é de (BALTAR et. alli, 1996:109-49), utilizando dados da RAIS, apontou também, menor rotatividade entre trabalhadores com mais anos de estudo, muito embora este estudo tivesse objetivo de contrapor-se às idéias levantadas pelo Grupo de Economia do Trabalho do Departamento de Economia da PUC-RJ acerca da flexibilidade funcional e de José Pastore sobre a flexibilidade dos direitos decorrentes do trabalho.

<sup>3</sup> BNDES, CNI, SEBRAE (1996), RUAS et. alli. (1995), FLEURY, HUMPHREY (1992).

que serviu de base ao período da Segunda Revolução Industrial (2ª RI) não cabe mais neste cenário. Exige-se um trabalhador que saiba trabalhar coletivamente, o que não é possível com a formação do trabalhador no modelo taylorista/fordista, pois antes o caráter da formação exacerbava a separação entre concepção e execução e reforçava preferencialmente o "fazer", ao contrário de agora, onde a preferência é dada ao "como fazer". Neste novo modelo não se requer pessoas que "façam", mas preferencialmente "que pensem"<sup>4</sup>.

Esta é a discussão travada nos meios acadêmicos, nos fóruns sobre o tema, nas entidades de classe (empresariais e de trabalhadores) e tem ocupado as principais manchetes dos jornais do país. Além disso, tem sido estimulada por uma vasta literatura, principalmente dos *best-sellers* apresentados pelo mercado. Podemos encontrar este tema em *Peter Drucker*, no seu *Administrando em Tempos de Mudança*; *Osborne e Gaebler*, em *Reinventando o Governo*; *L. Thurow*, *Cabeça a Cabeça*; *P. Aburdene e J. Naisbitt* em *Megatendências para as Mulheres*, *G.H. Prahalad* em *Competindo pelo Futuro*. Todos estes autores têm enfatizado a questão da educação como a chave para se navegar num mundo em mudança. Seja como fator de competitividade do país, seja da empresa, o tema educação, onde está inserida a questão também da formação profissional, aparece com destaque na avaliação destes autores.

Esta é a discussão que está posta como mais um dos consensos a favor da modernidade. Mas será que a ênfase na educação vai resolver os problemas estruturais do mercado de trabalho brasileiro? O objetivo deste texto é refletir sobre esta questão. De início resgata-se o debate sobre a qualificação do trabalhador nos vários estágios de desenvolvimento capitalista. Num segundo momento, discute-se o tema da empregabilidade em torno da qual o consenso foi sendo gestado e por último, questiona-se o sucesso das iniciativas do Governo Federal que através do Ministério do Trabalho pretende (re)treinar perto de 20% da PEA, 15 milhões de trabalhadores até 1999.

## 2. A QUALIFICAÇÃO EM DEBATE

A discussão sobre a organização do trabalho industrial resultou num número crescente de estudos enfocando a polêmica qualificação versus desqualificação do trabalho. Nos anos 70 deste século, esta polêmica culminou com a obra *Trabalho e Capital Monopolista* (BRAVERMAN, 1981), na qual o autor identificou na automação, o estágio final da degradação e desqualificação do trabalho humano. As bases desta interpretação foram lançadas por Marx<sup>5</sup>, na qual a bravermania<sup>6</sup> utilizou-se para definir a "categoria trabalho", como sendo a perda de qualificações dos trabalhadores motivada pelo avanço do capital monopolista e, "(...) a tendência à permanente, cumulativa e irreversível degradação do trabalho nas modernas formas da chamada administração científica" (CASTRO, 1992:71). A razão estaria na apropriação do conhecimento operário, que constitui-se assim na raiz desta degradação.

Na década de 80, com a introdução da automação microeletrônica nas empresas brasileiras, vários estudos apontavam esta fase como a continuação da degradação do trabalho sinalizada pela bravermania. Num trabalho apresentado no final de 84, SCHMITZ (1988:131-74), utilizando-se de um grande número de estudos internacionais, mostrava o quanto controvertida continuava a questão. A conclusão à época era de que a desqualificação era o resultado do menor tempo despendido na formação do trabalhador. Segundo ele, as máquinas a comando numérico executam movimentos que são comandados por informações pré-codificadas, às quais os operadores têm pouca ação, ao contrário da fase anterior onde a operação de máquinas universais (torno, freza), consistia no fato do trabalhador exercer as habilidades e a destreza em várias operações. O autor, (SCHMITZ, op. cit., p.151), citando um estudo de Jacobsson (1982), estima que "o operador de um torno mecânico CN necessita de pelo menos seis (e no máximo doze) meses de treinamento e experiência prática; para tornar-se qualificado para operar um torno convencional, são necessários cinco anos de experiência".

Um outro fator que diz respeito a perda de qualificações refere-se ao controle sobre a força de trabalho. Sobre esta questão SCHMITZ (op. cit., p.136) afirma:

<sup>4</sup> MTb, SEFOR (1995). *Educação Profissional: um projeto para o desenvolvimento sustentado*, p. 7.

<sup>5</sup> MARX, Karl. (1985). *O Capital*. (Os Economistas), São Paulo. Nova Cultural, 2ª ed. Tomo 1, seção IV, cap. XII, p.282-289.

<sup>6</sup> Termo cunhado por LITTLER & SALAMAN, 1982 em "Bravermania and Beyond: Recent Theories of the Labour Process", *Sociology*, vol.16, n.2, p.215-69, (apud CASTRO, 1992:71).

"(...) como as exigências de qualificação diminuíram com a modernização tecnológica, as grandes empresas constataram que os custos mais altos de treinamento que se fazem necessários quando se contratam trabalhadores jovens e não-qualificados são compensados pelo que se ganha em termos de disciplina e controle sobre a força de trabalho".

Sobre a questão do controle do trabalho, no final da década passada, Silva<sup>7</sup> discordou das conclusões de Carvalho e Schmitz<sup>8</sup> acerca dos processos em curso na indústria automobilística. Para os autores, a introdução da automação seletiva estaria reforçando a organização do trabalho fordista, ao aumentar o controle sobre os trabalhadores. Silva no entanto, afirma que não foram os processos de organização do trabalho que reforçaram o caráter autoritário de relações industriais nas empresas brasileiras, mas o próprio Estado que moldou esta relação (SILVA, 1993:220). Argumento igualmente defendido por Burawoy<sup>9</sup> no seu ensaio sobre as dimensões políticas da produção.

Silva enfatiza que os autores enfocaram apenas o processo de trabalho e negligenciaram o papel da produção em massa e dos mercados de consumo em massa. Ao reforçar o caráter seletivo, Carvalho e Schmitz, afirmam que teria aumentado o número de trabalhadores semiquualificados nas indústrias pesquisadas, já Silva, diz que houve redução de trabalhadores não qualificados que foram substituídos na produção, pela introdução de dispositivos automáticos. Sobre a questão da qualificação, a controvérsia continua e segundo ela:

"As transformações tecnológicas geradas pela industrialização não levaram à perda de qualificação pelos operários. Pelo contrário, um emprego na indústria significava uma aquisição de qualificação para os trabalhadores rurais, que se transformaram sobretudo em mão-de-obra industrial semiquualificada (op. cit., p.219).

É evidente que a incorporação de mão-de-obra rural nos regimes fabris, provocou no país, aumento das qualificações. No entanto, o que deve-se discutir é o caráter desta qualificação, utilizando-se para tanto de comparações com outros países. Em estudos no início dos anos 80, FLEURY (1982), analisando o caso das indústrias mecânicas, detectou que elas privilegiavam a desqualificação e a rotatividade na organização do trabalho.

Em outro trabalho, CARVALHO (1994:120), comparando o desenvolvimento da indústria brasileira chama o trinômio: baixos salários, alta rotatividade e força de trabalho pouco qualificada, como o uso predatório dos recursos humanos, evidenciando assim o "gap" que nos separa dos países de industrialização avançada, que segundo ele, se explica pelo fato de que a industrialização brasileira privilegiou a ocupação do mercado interno, com a exploração de recursos naturais abundantes e mão-de-obra barata e descartável, ao contrário de construir uma capacitação tecnológica estruturada sobre recursos humanos e organizações qualificadas, que permitissem um salto qualitativo face aos desafios do cenário mundial.

Em uma pesquisa junto a empresas das indústrias mecânica de São Paulo, LEITE (1985), tenta responder a questão da desqualificação/qualificação face à introdução de equipamentos de base microeletrônica. Segundo ela, tanto empresários e trabalhadores ouvidos na pesquisa confirmaram que as novas tecnologias exigem reativação/acréscimo de conhecimentos/habilidades, o que resulta em aprimoramento profissional do indivíduo (op. cit. p.105). A autora prossegue no seu raciocínio:

"(...) é justamente, segundo os empregados, a principal vantagem da mudança ocupacional. Em sua opinião - *a dos operários* (grifo nosso) -, o acesso às NT lhes abre novas e melhores perspectivas de trabalho, além de lhes garantir o emprego, na firma ou no mercado".

Ela conclui dizendo que os novos profissionais do Comando Numérico se consideram e são considerados pela empresa como uma nova elite, com "status" próprio.

<sup>7</sup> SILVA, E. B. (1993). "Refazendo a fábrica fordista? Tecnologia e relações industriais no Brasil no final da década de 1980". In: HIRATA, H. (org.). *Sobre o "Modelo" Japonês: Automatização, Novas Formas de Organização e de Relações de Trabalho*. São Paulo, Editora da USP, Terceira Parte. p.217-36.

<sup>8</sup> CARVALHO, R.Q. & SCHMITZ, H. (1990). O fordismo está vivo no Brasil. *Novos Estudos CEBRAP*. São Paulo, n. 27, jul. p.148-56.

<sup>9</sup> BURAWOY, M. (1990). "As transformações dos regimes fabris no capitalismo avançado". *Revista Brasileira de Ciências Sociais*. Nº 13. Ano 5. Jun, p.29-50.

Muito embora exista esta controvérsia travada pelos autores da área da sociologia do trabalho, é nítida a idéia de que a inovação que estava se gestando na realidade, não iria afetar a todos os trabalhadores. Ou seja, a introdução de novos equipamentos microeletrônicos que permitiriam organizar a produção de forma flexível, ao contrário do uso de máquinas especializadas e produção de bens estandarizados, iriam afetar apenas uma parcela dos trabalhadores, o que podemos chamar de *core workers*. Este fato faz com que a partir dos anos 90, com o processo de globalização e as políticas de abertura operadas pelos Estados nacionais, a transformação tecnológica e sua repercussão sobre os processos produtivos, resultem num certo consenso sobre a valorização do trabalho qualificado no setor produtivo. No entanto, com limitações, pois no modelo de especialização flexível definido por PIORE & SABEL (1984) não é regra que as pequenas e médias empresas integradas à empresa-mãe, tenham o mesmo comportamento.

Este tema aliás, foi bem destacado pelo trabalho recente de Leite<sup>10</sup>, onde afirma que mesmo entre o *core* da força de trabalho na indústria japonesa, tem provocado intensificação dos ritmos, dependência com relação a empresa e elevadas jornadas de trabalho e cujo *core* também, só se mantém com discriminações de gênero e etnia, para o qual Hirata<sup>11</sup>, há bastante tempo vem chamando de divisão sexual do trabalho.

No novo modo de produção: especializado e flexível, conforma-se um novo modelo de organização do trabalho.

"(...) no plano de organização da produção, a fábrica flexível; no plano da hierarquia das qualificações, o operário prudhoniano; e, no plano da mobilidade dos trabalhadores, o trabalhador temporário, isto é, a possibilidade de variar o emprego e o tempo de trabalho em função da conjuntura" (BOYER, R., 1986:237, apud HIRATA, 1994:125).

Em síntese, é esta a questão que vai fundamentar a chamada empregabilidade, definida como a capacidade do trabalhador manter-se atualizado num mundo em mudança<sup>12</sup>. Num trabalho recente, HIRATA (1996), afirma: "O acesso ou não ao emprego aparece como dependendo da estrita vontade individual de formação, quando se sabe que fatores de ordem macro e meso econômicas contribuem decisivamente para essa situação individual. Segundo ela, o termo empregabilidade "é adotada hoje pelo patronato francês para designar características individuais de aptidão para ocupar o emprego" (op. cit.).

### 3. A NOVA EMPRESA E O NOVO TRABALHADOR

#### 3.1. A Organização que Aprende e a TCH

No novo padrão de organização, a informação, o conhecimento e a criatividade são recursos estratégicos e neste sentido estariam constituindo-se num tipo de organização voltada constantemente para o aprendizado.

"A nova empresa difere da velha tanto nos objetivos como nos seus pressupostos básicos. Na época industrial, quando o recurso estratégico era o capital, o objetivo da companhia podia ser apenas obter lucros. Mas na era da informação, o recurso estratégico é a informação, o conhecimento, a criatividade. Só há um modo de uma empresa ter acesso a esses bens - através das pessoas em que tais recursos residem... Assim, o pressuposto básico da empresa reinventada é que as pessoas - o capital humano - são o seu bem mais precioso (NAISBITT, 1987, et. alii., apud ALMEIDA, 1993:18, et. alii.).

Tendo como referencial "que as pessoas são o bem mais precioso" das organizações, a educação torna-se o elo de ligação. O tema apareceu como explicação teórica na década de 60 como o nome de Teoria do Capital Humano e que a poucos resultados

<sup>10</sup> LEITE, M. P. (1996). "A qualificação reestruturada e os desafios da formação profissional". *Novos Estudos CEBRAP*, São Paulo, (45), Julho, p.79-96.

<sup>11</sup> HIRATA, H. (1986). "Vida reprodutiva e produção: família e empresa no Japão". In: *O sexo do trabalho*. Rio de Janeiro. Paz e Terra, p.63-78.

<sup>12</sup> EMPREGABILIDADE. Relatório da *Gazeta Mercantil* (08/06/95). Não é mera coincidência que a RHODIA tenha cunhado esta nova palavra no vocabulário brasileiro cujo significado também foi obra do seu então presidente Edson Vaz Musa. Também foi ela uma das patrocinadoras de um grande seminário realizado em São Paulo neste dia, cujas decisões rapidamente foram implementadas por órgãos governamentais como a SEFOR/MTb.

chegou. Basicamente porque, segundo SALM (1995:146), faltou perspectiva histórica. A TCH atribui à relação entre rendimentos do trabalho e nível educacional um certo determinismo com relação à taxa de retorno dos investimentos. No entanto, ao contrário do capital, os trabalhadores não têm capacidade de autocontrole, nem sobre sua quantidade e nem sua composição. Mesmo os atributos naturais (idade, sexo, raça), e as qualidades adquiridas (educação, renda, local de moradia) são fatores que dependem diretamente do capital, que define os limites do seu uso, transformando-se numa variável passiva e sujeita a diversos riscos (POCHMANN, 1995:26). Sendo assim, investimentos apenas em educação não resolvem o problema do mercado de trabalho. Como diz POCHMANN: "Mantido o livre movimento do capital, o simples atributo da qualificação da mão-de-obra torna-se incapaz de fazer frente aos riscos gerados pelo funcionamento do mercado de trabalho". Portanto, boa parte do que se diz acerca da empregabilidade constitui-se num refinamento dos teóricos do Capital Humano.

É ilustrativo aqui o estudo do Departamento do Trabalho dos EUA de 1993, que apontou que menos de 20% dos trabalhadores demitidos que haviam sido retreinados, conseguiram encontrar novos empregos, mesmo assim, com salários equivalentes a pelos menos 80% de seus anteriores (apud RIFKIN, 1995:38). O próprio departamento no seu relatório dizia que muitos não vão encontrar empregos.

Muito embora, as questões classificadas como "macroeconomia do emprego" sejam controversas na opinião dos economistas, os aspectos de cunho "microeconômico" é que ganharam destaque pela literatura recente. O tema educação, por exemplo, segundo a nova corrente do pensamento, vai se expressar na organização, restabelecendo assim as formulações da economia clássica, onde a racionalidade está nos indivíduos, que maximizam resultados no mercado de trabalho. Para esta corrente de pensamento, o valor "educação" eleva a capacidade da organização em inovar. Uma empresa que tenha seus recursos humanos com alto conhecimento, agrega maior valor ao produto e permite que ela de fato possa usar deste atributo para a inovação. Sendo assim, a organização tem grande importância no que se refere a qualificação do seu corpo de colaboradores.

Taylor na sua Administração Científica, pouco valor atribuía a educação. Ele na realidade, via a necessidade de educar o seu *Schmitt* para o trabalho, no entanto, o fazia apenas como uma contingência. Ele permitia que o seu "operário-padrão" adquirisse o conhecimento apenas necessário para "fazer" e não para "pensar". A sua experiência é com os migrantes do sul dos EUA, que migraram para as regiões urbanas em busca de trabalho e a formação dada por Taylor era a estritamente necessária, pois naquele período grande número de pessoas abandonou o campo e buscou a cidade para encontrar uma ocupação. Era necessário educar para a disciplina ao trabalho, no entanto, nada mais além disso. Argumento aliás, sublinhado por Marx, na análise da obra de Smith: "A fim de evitar a degeneração completa da massa do povo, originada pela divisão do trabalho, A. Smith recomenda o ensino popular pelo Estado, embora em doses prudentemente homeopáticas", (MARX, 1985:284).

Após a obra inconclusa dos teóricos do TCH, o debate sobre educação saiu de cena como preocupação e reapareceu, principalmente, em meados dos anos 80, e com maior ênfase nos anos 90. E esta é a nova tônica das organizações. O que de fato precisa ser respondido é como operar este envolvimento entre a organização e a qualificação dos seus "colaboradores".

Na teoria da administração, *Peter Drucker*, talvez seja um dos primeiros autores a enfatizar a emergência de um novo modelo de organização baseado em trabalhadores mais instruídos. Para ele, essa elevação do grau de instrução é que vai permitir a mudança das organizações, que serão impulsionadas pela tecnologia da informação.

Para o autor, o mundo do trabalho requererá crescente autodisciplina e maior ênfase em responsabilidades individuais. A organização do futuro pode ser modelizada como a de um hospital, em que especialistas liderados por um chefe têm uma missão: a de cuidar da cura de doenças, através de trabalhos por equipes "*ad hoc*", sem gerentes intermediários. Essas organizações baseadas em informações serão construídas sobre objetivos comuns claros, que podem ser traduzidos para ações claras. Cada membro assume responsabilidades e exerce o autocontrole sobre suas atividades. A idéia de que o poder tende a migrar para os detentores das informações, ou do conhecimento é constante em várias outras obras recentes (KLERING, 1994:63-5).

Na obra *Powershift*: as mudanças do poder, *Alvin Toffler*, enfatiza o papel crucial do conhecimento na estrutura de poder das organizações. O autor aponta que o fato mais importante da nossa era tem sido o surgimento de um novo sistema para a criação de riqueza, baseado não mais em músculos, mas na mente. Esse conceito diverge radicalmente da

visão do "bom trabalhador", Schmidt, de Taylor. Toffler acentua que a revolução da informação tende a derrubar os cubículos e os canais da tradicional burocracia, à medida que a informação flui livremente.

Se a elevação do grau de conhecimento e o acesso à informação provocará, segundo os autores, o surgimento de uma organização mais eficiente, voltada para o mercado, como pensar então, a elevação do grau de conhecimento dos "colaboradores". É neste particular que reside o problema, dada a situação da maior parte dos ocupados do mercado de trabalho brasileiro: baixo número de séries cursadas, que por sua vez são impedimento para tornar as organizações inovadoras.

### 3.2. O Novo Trabalhador e o Modelo das Competências

Utilizando a definição de FLEURY (1989:44), "(...) o novo modelo de empresa é a integrada (homens, equipamentos e informações) e flexível, que responde eficazmente às rápidas mudanças que ocorrem no ambiente". Esta, pressupõem trabalhadores que se integrem ao processo produtivo, opinem, apresentem sugestões, sejam elementos ativos da organização. Este novo desafio colocado para as empresas, fez surgir uma nova gestão dos Recursos Humanos. A visão estratégica da empresa envolveu todos os setores e principalmente a área de Recursos Humanos, pois ela tem uma particularidade que a distingue das outras, "(...) pois não só trata da estratégia da empresa, como também cuida do envolvimento das pessoas para atingir os objetivos organizacionais, sem os quais a estratégia não terá sucesso" (ALMEIDA, et. alii. 1993:14).

Em uma pesquisa junto a empresas do setor de autopeças, GITAHY (1991:20), detectou uma maior preocupação dos gerentes de RH com relação a esta área, onde a estratégia de recursos humanos passa a integrar os negócios da empresa e observou também uma tendência, qual seja, a das empresas trabalharem com uma força-de-trabalho mais "enxuta" e mais qualificada.

Este aspecto também foi observado por RUAS (1995:24), em uma pesquisa junto a 120 empresas gaúchas, cujos diretores atribuíam aos Recursos Humanos as dificuldades de implantação dos Programas de Qualidade e Produtividade (PQPs), frente a outras questões como instabilidade do mercado e falta de capital financeiro.

Em um trabalho para o ECIB<sup>13</sup>, a questão aparece como sendo a mudança de um padrão extensivo em mão-de-obra semiquificada, para outro baseado no uso intensivo de mão-de-obra qualificada, onde o requisito e o maior envolvimento e capacidade de decisão dos trabalhadores, é crescente nas organizações modernas (GITAHY, et. alii., 1993:27). Os autores enfatizam a questão das novas qualificações do trabalho como resultado da produção flexível.

"(...) Na realidade, a própria produção flexível, variada e em pequenos lotes, que caracterizaria a "especialização flexível", seria responsável pela necessidade de mão-de-obra mais qualificada, na medida em que o reduzido tamanho dos lotes tornaria ineficaz a rígida separação entre concepção e execução, em virtude do fato de que os erros cometidos pelo pessoal encarregado da concepção (que são sempre muito grandes em função de sua pouca experiência na produção) não poderiam ser diluídos pela enorme quantidade de produtos fabricados, como produção em massa" (GITAHY, et. alii., op. cit., p.56).

Em decorrência desta nova realidade, e utilizando conceitos desenvolvidos na França por economistas e sociólogos HIRATA (1994:128), distingue uma nova noção de qualificação, assentada nas competências, que seria derivada do crescente discurso empresarial que apregoa a elevação da qualificação do trabalhador. Segundo ela, autores como Kergoat e Freyssenet, classificaram esta nova fase da qualificação como multidimensionalidade. A propósito, DWYER (1987, apud, GITAHY, 1993:58, op. cit.), afirma:

"(...) que o ritmo de introdução de inovações tecnológicos tem sido tão acelerado que impôs novas exigências em termos de formação profissional: "um programa de treinamento com um enfoque excessivamente estreito acabará impondo limitações conceituais aos usuários reduzindo, portanto, sua criatividade a curto prazo e resultando fatalmente na

<sup>13</sup> Estudo da Competitividade da Indústria Brasileira. Nota Técnica Temática do Bloco "Condicionantes Sociais da Competitividade".



obsolescência das qualificações, numa área que muda tão rapidamente". Para o autor, o que estaria se formando seria "um padrão de educação genérica com retreinamento constante".

O documento *Charte des Programmes de 1992* é tido como o documento balizador da passagem de um ensino centrado sobre os saberes disciplinares para um outro determinado a produzir competências verificáveis nas situações e tarefas específicas (TANGUY, 1996, apud DELUIZ, 1996:19).

"Competência é inseparável da ação e os conhecimentos teóricos e/ou técnicos são utilizados de acordo com a capacidade de executar as decisões que a ação sugere. A competência é a capacidade de resolver um problema em uma situação dada. A competência baseia-se nos resultados" (TANGUY, 1994, apud DELUIZ, 1996:19).

O ensino baseado nas competências pressupõem uma pedagogia em três dimensões: i) objetivos de referências (no ensino geral), ii) referenciais (para o ensino profissional) e iii) referenciais de atividades (nas empresas). Sendo assim, a formação continuada na empresa e a formação em alternância em instituições de formação profissional representariam uma maneira de manter atualizada uma "carteira de competências" (STROOBANTS, 1994, apud DELUIZ, 1996:19).

No entanto, na França (op.cit.), observa-se uma tendência à individualização, devido a montagem de um sistema centrado no aluno, como ator do seu percurso escolar e nas empresas, como agentes criadoras de competências para o trabalhador no seu percurso profissional. A ênfase dada nas competências já é suficiente para demonstrar a preocupação que deve-se ter com a estruturação desta lógica no Brasil. O padrão vigente ainda é a desvinculação entre educação de base e profissional nos moldes do taylorismo-fordismo (concepção e execução). Se não for rompida esta cadeia, é bem provável que haja uma tendência à formação de trabalhadores descartáveis, dada a rápida obsolescência dos conhecimentos adquiridos às pressas em cursos de formação profissional.

É ilustrativo chamar a atenção aos elevados recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) que o Ministério do Trabalho vem destinando à formação profissional. No ano de 96 foram R\$ 278,26 milhões para treinar 740,11 mil. No entanto, documentos do próprio MTb<sup>14</sup> informam que seriam 5 milhões no ano de 96 e atingiriam 15 milhões em 1999. Só que apenas uma parte com recursos do FAT. Em 1999 serão 3 milhões e outros 12 milhões de treinandos fariam cursos ministrados pela rede de institutos, escolas e agências estimadas em 30 mil. Este fato é curioso pois o MTb atribui para si o treinamento de 20% da PEA, sendo que os cursos ministrados por esta ampla rede são de questionável eficácia, salvo exceções, e pouco controle a sociedade exerce sobre eles como é o caso da rede do sistema "S"<sup>15</sup>. Além do mais, os próprios cursos ministrados através do convênio FAT/CODEFAT-SEFOR são de duvidosa eficácia haja vista que têm sido ministrados pelo país afora sem um estudo mais aprofundado sobre o tipo e o perfil de trabalhador que se quer atingir. Esta identificação é importante para balizar os princípios científicos que regem as tecnologias e a sua operacionalização. Além de entender esta relação, a formação para as competências têm de levar em conta que elas são resultado das relações sociais e portanto devem ser tomadas como referencial.

A questão das competências tem sido largamente receitada pelos organismos internacionais. Em um documento no início da década, a CEPAL/UNESCO<sup>16</sup> afirma:

"La introducción de nuevos procesos de producción exige a los operarios poseer tres nuevas aptitudes: en primer lugar, la capacidad de cumplir en forma simultánea las exigencias de calidad del producto, y de plazo de producción (fecha de entrega); segundo, la capacidad de encargarse, como parte de un equipo, de regular los flujos de producción, tanto en función de la demanda, como de la necesidad de optimizar el uso de los recursos humanos e instalaciones físicas de que dispone la firma en un momento dado .... Las últimas condiciones necesarias para desempeñarse bien son la flexibilidad y la capacidad de asimilar nuevas normas y situaciones".

<sup>14</sup> MTb/SEFOR (1996). *Plano Nacional de Educação Profissional: Trabalho e Empregabilidade*. Brasília.

<sup>15</sup> Inclui-se o SENAI, Sesi, SENAC, SENAR e SENAT.

<sup>16</sup> CEPAL/UNESCO/OREALC (1992). *Educación y conocimiento: Eje de la transformación productiva con equidad*. Santiago do Chile, p.84.

Sobre este tema o documento do CINTERFOR/OIT faz alguns reparos<sup>17</sup>:

"(...) academias y agencias que responden a viejos esquemas de una organización fordista y taylorista del trabajo no están en condiciones de desarrollar las nuevas competencias que requiere una economía abierta a las corrientes del comercio internacional, altamente competitiva; el enfoque reduccionista basado en la capacitación para calificaciones, se ve superado por el abordaje que se hace desde instituciones y escuelas innovadoras. La razón es simple, las competencias "modernas" no se enseñan en un curso solamente, sino que son el reflejo de un ambiente productivo, empapado en la atmósfera de las empresas, en los códigos de conducta y funcionamiento que operan en la realidad, en la incorporación de las pautas de trabajo y de producción. En fin: sólo una propuesta donde se articulan educación/formación, con trabajo y tecnología, en un adecuado ambiente, puede ser el mecanismo por el cual se transmitan los valores, hábitos y los comportamientos inherentes a las modernas competencias requeridas a trabajadores, técnicos y profesionales en las actuales circunstancias históricas".

As competências para o trabalho definem o perfil do trabalhador de "tipo novo", e foram assim resumidas por FOGAÇA, et. alii. (1993:92-3): i) capacidade de leitura e compreensão de textos, para a leitura de manuais, formulários, painéis eletrônicos etc.; ii) capacidade de redigir comunicados, documentos, relatórios; iii) capacidade de falar e de se comunicar com seus superiores hierárquicos, com colegas e com subordinados; iv) capacidade para trabalhar em computação, interpretar números, fazer medições de tempo, distâncias, volume etc.; v) habilidade para entender, organizar e analisar problemas quantitativos; vi) capacidade de identificar e definir problemas, formular alternativas, equacionar soluções e avaliar resultados; vii) criatividade, iniciativa, inventiva, uso da intuição e do raciocínio lógico, transformando idéias em aplicações práticas; viii) auto-estima, motivação e capacidade de assumir responsabilidades; iv) capacidade de negociar e contra-argumentar, espírito de colaboração e aglutinação.

O novo estágio alcançado pelas organizações requer um trabalhador que pense mais e execute menos, o que significa que o seu bom desempenho depende muito mais da criatividade, da capacidade de raciocínio, do que respostas motoras a um processo comandado pela máquina (FOGAÇA, op. cit., p.95-6).

Estas serão as características que o setor produtivo espera dos seus "colaboradores"? Para usar o termo correntemente empregado pelos consultores de RH. No entanto, para fazer frente a estas questões é necessário, como dizem os autores acima, articular o ensino fundamental com o ensino profissional. Este fato requer, no caso brasileiro, um esforço fenomenal, onde próximo a 2/3 dos trabalhadores ocupados na indústria não têm sequer os oito primeiros anos de estudo. Além disso, os órgãos de formação profissional devem sofrer um reposicionamento uma vez que ainda têm características de formação de profissionais no padrão anterior.

### 3.3. Adquirindo Competências

Os programas em curso pela SEFOR/MTb e até mesmo o realizado pelas empresas como atestam algumas pesquisas<sup>18</sup>, tem recaído não sobre o caráter geral, mas sim sobre conteúdos específicos. Assim, dificilmente os "colaboradores" adquirirão competências. Há um certo consenso na literatura de que as demandas sobre os trabalhadores recaem sobre *basic skills*, isto é, habilidades ou competências básicas e não as passíveis de serem adquiridas em cursos de treinamento.

Existe uma separação entre conhecimento e habilidade. As habilidades de fato podem ser adquiridas no trabalho pela forma *on the job*. O conhecimento no entanto, é um processo cumulativo, que só é possível com educação de base, a forma *off the job*. Há um contingente enorme de trabalhadores brasileiros que precisam frequentar os primeiros anos de escolarização e como atestam os próprios documentos do MTb não é apenas uma tarefa governamental, porém, os responsáveis pelas respectivas pastas devem exercer algum

<sup>17</sup> WEINBERG, P.D. *La construcción de una nueva institucionalidad para la formación*. Mimeo, s/ed. Resenha da 32ª Reunión de la Comisión Técnica de Cinterfor. Ocho Ríos, Jamaica. Outubro, 1995.

<sup>18</sup> BNDES et. alii., 1996, CASTIONI, 1996.



mecanismo de orientação. Como disse a professora Azuete Fogaça<sup>19</sup> não se explica como o MTB e o MEC continuam não tratando de temas comuns.

Nas empresas, o que as informações mostram é que elas privilegiam ainda a forma *on the job*. Pesquisa recente (BNDES, CNI, SEBRAE, 1996:30-1) mostrou que esta é a principal característica de treinamento empregada pelas empresas, sendo que entre as micro e pequenas empresas ela é mais acentuada. Muito embora as grandes caminhem para novas formas de treinamento, estão aquém do que está a se exigir do setor produtivo, ou seja, também o treinamento *off the job*.

Em outra pesquisa (CASTIONI, 1996:15) realizada em 1996 entre 92 empresas gaúchas que aderiram ao Programa Gaúcho da Qualidade e Produtividade, os gerentes de RH informaram resultados muito semelhantes aos captados pela pesquisa citada acima. Segundo 62% dos entrevistados, os cursos de treinamento realizados em decorrência dos postos de trabalho afetados com o processo de modernização foram realizados na própria empresa. Um grupo de 20,7% disse que foi o SENAI, no entanto, utilizando as próprias instalações da empresa. Estas informações caracterizam a forma *on the job* como predominante entre as empresas.

A questão do treinamento é um elemento importante neste novo padrão. Entre os autores da Gestão da Qualidade Total (GQT), é unânime a posição de que o mais importante dos recursos das organizações são as pessoas. Conceitos como *core competence* e *empowerment*, somente terão sucesso se as organizações souberem envolver todos os funcionários, ligando a estratégia da empresa e o caráter competitivo bem delineado, a um quadro de funcionários qualificado e motivado. "(...) Há quem diga que o *core business* de qualquer empresa é a capacitação de seus *core workers*" (FLEURY, A., 1996:56).

Entre os autores da GQT, DEMING (1990) é enfático em afirmar que o comprometimento para a qualidade exige da empresa uma política de gestão em Recursos Humanos que compreenda:

- treinamento, formação e auto-desenvolvimento generalizado e em todos os níveis;
- a gerência deve estimular a participação dos funcionários através da livre expressão de idéias, sugestões e críticas, eliminando a inibição e o medo de errar.

Além dele, Joseph Juran, diz que o modelo taylorista tornou-se ultrapassado, pois insistiu na separação entre concepção e execução. Segundo ele, o desenvolvimento do trabalhador nos últimos anos possibilita delegar a eles funções que antes eram desenvolvidas por supervisores e chefias. Os autores BROCKA & BROCKA (1994), resumem a posição de Juran defendendo os seguintes princípios:

- proporcionar treinamento a todos os funcionários;
- demonstrar reconhecimento junto aos funcionários;
- desenvolver projetos de atividades de grupos.

No entanto, é bom destacar que muito embora haja uma conscientização no que se refere a necessidade de treinar seus "colaboradores", as empresas, ainda quando treinam seus funcionários, não levam em consideração as habilidades e os conhecimentos necessários ao bom desempenho das tarefas, o que segundo a pesquisa do BNDES (op. cit.), demonstra que não há uma clareza no que se refere ao treinamento, correndo-se um sério risco de desperdiçar esforços e recursos.

### 3.4. Apenas a Educação é o Necessário?

Dentro do conceito de novo trabalhador são exigidas novas habilidades, no entanto, isso só é possível com índices de escolarização razoáveis. O que não é o nosso caso. Em que pese as divergências metodológicas sobre os institutos que captam informações sobre o mercado de trabalho, um consenso existe: a baixa qualificação do trabalhador medida pelo número de séries cursadas. Recentemente a Fundação de Economia e Estatística (FEE) do RS, apurou na sua Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), que aproximadamente 50% dos ocupados na Região Metropolitana de Porto Alegre não têm o 1º grau completo. No setor da construção civil este índice chega a 81,2% e na indústria de transformação, os que não passaram dos oito primeiros anos de estudo são 60,2% dos ocupados (Zero Hora, Porto Alegre, 03/09/95).

Índices de escolarização baixos, se comparados com o padrão de 12 anos de estudos necessários, exigência essa em vigor nos países industrializados. Segundo AMMANN (1994:64), profissões de 1º grau não existem mais nos países avançados. A escolaridade

<sup>19</sup> Entrevista à Clóvis Rossi. Folha de São Paulo 09/03/97.

mínima é de 9 a 10 anos para o 1º grau e mais quatro para o 2º grau. Segundo ele, pessoas com 1º grau até poderão conseguir um emprego em atividades auxiliares, porém, a orientação é que não fiquem apenas no mínimo, pois poderão tornar-se analfabetos funcionais, ou seja, esquecer o que aprenderam. No Brasil, conhecemos muito bem esta categoria. Pelos dados do Mapa do Mercado de Trabalho do IBGE, de 1994, 35,5% da PEA, ao redor de 23 milhões de trabalhadores são analfabetos funcionais. Sobre o total da população, este número atinge 39 milhões de pessoas (Relatório do Banco Mundial, 1994).

As novas exigências para o ingresso no novo mundo do trabalho podem ser comprovadas nos anúncios dos classificados dos jornais ou nas entrevistas de rua feitas pelas redes de TV. Nas entrevistas com os desempregados, muitos afirmaram que desistiram de procurar emprego, pois as empresas exigiam para funções operacionais "currículo de engenheiro". Várias pesquisas realizadas pelos institutos de opinião colocam o desemprego como a principal preocupação dos entrevistados. A META - Instituto de Pesquisa e Opinião realizou pesquisa no Estado do RS, onde constatou que a principal preocupação dos gaúchos é a de acordar e não ter mais emprego (Jornal Pioneiro, 12/06/96).

O senso comum comprova o que na realidade se processa: um intenso processo de agregação do conhecimento e de novas habilidades no trabalho. O Caderno "Empregos" da Folha de São Paulo, publicado aos domingos, veiculou ao longo do mês de setembro de 1995, anúncio selecionando pesquisadores para o seu banco de dados, onde exigia-se além do diploma de graduação em economia ou ciências exatas, amplo domínio da língua portuguesa, domínio da língua inglesa, conhecimentos em Windows 3.1, curso de pós-graduação concluído ou em andamento, e familiaridades com a Internet e ainda, conhecimento do Novo Manual de Redação da Folha. Para todas estas habilidades necessárias ao cargo, o salário era de apenas R\$ 885,00. Esta é a realidade do mercado de trabalho nos dias de hoje, especializado e de salários não tão elevados.

A importância da educação não deve ser desprezada, no entanto, ela não pode ser um ato isolado de indivíduos que vão ao mercado maximizar suas aptidões. Dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho de 1991, apontavam no Rio Grande do Sul o seguinte: quanto maior a escolarização, maior a permanência no emprego. O tempo médio de permanência no emprego de um trabalhador analfabeto é de 51,9 meses, enquanto de um trabalhador com 2º grau era de 73,4 meses. Os dados também mostram que quanto menor o salário menor também é o tempo de permanência no emprego. Os trabalhadores que recebiam remuneração até um salário mínimo, permaneciam 28,1 meses no emprego, enquanto os que recebiam salário na faixa de sete a dez salários mínimos, o tempo médio de permanência no emprego era de 89,2 meses.

O Relatório do Banco Mundial: "Os Trabalhadores num Mundo Voltado para a Integração" divulgado em 29/06/95, apontava que quanto menor é a diferença no nível de escolaridade entre os ocupados, menor é a diferença salarial. Isso demonstra a importância que o nível educacional tem na estrutura ocupacional do mercado de trabalho. O setor de serviços que neste processo de reestruturação produtiva poderia ser um colchão amortecedor do emprego, revela-se frágil. Dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) da Fundação SEADE/DIEESE (apud PERO, V. Economia, Capital e Trabalho-PUC/RIO, julho/1995), mostram que entre 88 e 93 na grande SP, houve perda de renda dos que migraram do setor industrial para os serviços. A maior migração, que chegou a 12% ao ano no início dos anos 90, não foi para o setor de serviços com integração ao setor industrial e sim, para os setores de comércio e serviços pessoais ou os chamados por conta própria, onde os requisitos de escolaridade não são a regra.

A emergência de um novo modelo de produção em decorrência da chamada 3ª RI, resultou no surgimento de novas ocupações e na eliminação de outras no mercado de trabalho. Assim, o novo arranjo do mercado de trabalho exige um trabalhador de "tipo novo". Nesse sentido, é necessário investigar como a questão da qualificação/requalificação se processa nos países de industrialização tardia. Torna-se urgente avaliar quais os mecanismos que os países possuem para fazer frente a estes novos desafios. O problema da qualificação/requalificação se processa de forma muito rápida apanhando a todos de surpresa. Ao contrário do que acontece nos países avançados, onde a longa tradição no terreno educacional permitiu a sociedade assimilar esta realidade, no Brasil, especificamente, convivemos com uma defasagem educacional que antes mesmo deste padrão já apresentava sinais visíveis desta diferença.

Alguns estudos têm tentado qualificar se o movimento no mercado de trabalho no sentido de elevação da escolaridade deve-se à mudanças no perfil da oferta ou da demanda. Trabalho de ALVES<sup>20</sup> com base em dados da PED para a Grande São Paulo, afirma:

“O fato da mudança se dar notadamente nas faixas etárias mais elevadas - entre 25 e 39 anos - quando a maioria absoluta dos ocupados já encerrou seus estudos e num curto intervalo de tempo, de 1988 a 1995, sugere que foi o aumento da demanda por trabalhadores melhor qualificados que comandou a alteração do perfil educacional dos ocupados” (op. cit., pg. 33).

No entanto é bom não tirar conclusões apressadas sobre este tema. Ao contrário do que afirma ALVES (op. cit.), pesquisas realizadas junto a empresas apontam que o atributo escolaridade parece não ser tão relevante assim. Em pesquisa que coordenei para a FGTAS<sup>21</sup> mostrou que diretores e gerentes muito embora atribuam um grau de relevância elevado à escolaridade, no momento da contratação, são menos exigentes e valorizam mais conhecimentos específicos do que níveis de escolaridade. Com um agravante: próximo a 10% dos diretores e gerentes informaram que não existe a obrigatoriedade da escolaridade para ingressar na empresa. No entanto, pergunta idêntica realizada entre os trabalhadores apontou que eles estão mais conscientes com relação a necessidade de estudo. Isso não quer dizer que este movimento esteja reforçando o caráter da empregabilidade como o termo apregoa e sim, demonstra que a elevação da escolaridade é impulsionada mais pelo lado da oferta do que da demanda. Os indivíduos reconhecem a necessidade de manterem-se atualizados. Caso contrário não se explicaria a expansão do ensino privado nos últimos anos, financiado pelas mensalidades dos alunos, muito embora entre os benefícios que as empresas estejam concedendo está o de subsidiar parte dos estudos dos seus funcionários.

Outra pesquisa realizada por ABRAMO (1995) em quatro países da América Latina (Argentina, México, Brasil e Chile) e em empresas de dois setores industriais (metal-mecânica e alimentação), mostrou que a reestruturação, sob o foco da organização do trabalho, tem recaído basicamente sobre a simplificação de tarefas, o que tende a reforçar as características tayloristas do trabalho. Esta pesquisa acaba corroborando com a citada anteriormente, pois de uma lista de habilidades básicas e específicas que os trabalhadores deveriam ter, os gerentes e diretores entrevistados, focalizaram principalmente questões específicas do que gerais. Esta comprovação também foi atestada por pesquisa BNDES et. ali. (op. cit) e CNI<sup>22</sup> junto a 730 grandes empresas industriais. Nas respostas apenas uma pequena parte dos entrevistados informou que pretende aumentar significativamente os gastos com capacitação de pessoal.

Com relação a taxa de trabalhadores desempregados segundo o atributo escolaridade, apenas os que tem curso superior é que aparentemente estão mais protegidos. Trabalho de CORSEUIL (et. ali., 1996:469-474) mostra com base em dados da PME/IBGE para as seis regiões metropolitanas pesquisadas no período de 1986 a 1995, que a taxa de desemprego atinge quase duas vezes mais os trabalhadores com nível de escolaridade entre 5 a 11 anos de estudo do que os analfabetos e com até 4 anos de estudo. Muito embora aponte a pesquisa que nos últimos 10 anos a maior variação da taxa de desemprego foi entre os de menor escolaridade. O segmento que tinha uma das menores taxas de desemprego eram os de nível superior, tanto em 1986 (2,1%), como em 1995 (2,3%), além de ter sido também, o grupo com menor variação da taxa de desemprego neste período (9,5%). Em que pese a taxa de desemprego ser maior entre os de escolaridade correspondente ao 2º grau, a maior variação verificada neste período foi para os de menor escolaridade que tiveram um crescimento de 33,3% ante 32,6% dos de escolaridade ente 9 e 11 anos.

#### 4. OBSERVAÇÕES FINAIS

<sup>20</sup> ALVES, E. L. G., SOARES, F. V. (1996). *Ocupação e Escolaridade: Tendências Recentes na Grande São Paulo*. Brasília. Mimeo. Março. 56p.

<sup>21</sup> Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social. *Estudos-diagnósticos sobre o mercado de trabalho do RS*. Realizado no âmbito do projeto especial MTb/SEFOR-CODEFAT/FGTAS. Pesquisa realizada entre 92 empresas que aderiram ao Programa Gaúcho da Qualidade e Produtividade (PGQP). Uma síntese destes dados pode ser obtida em CASTIONI (1996). Em vias de publicação pela ABET/HUCITEC com o título: Quais Os Efeitos da Reestruturação Produtiva Sobre o Mercado de Trabalho?.

<sup>22</sup> CNI, CEPAL (1997). *Investimentos na Indústria Brasileira 1995/1999 - características e determinantes*.

Tendo por base as reflexões apresentadas observa-se que a elevação do grau de escolaridade melhora a situação dos trabalhadores. No entanto, é importante ter presente que não é somente com melhorias nos atributos escolares que resolve-se o problema do desemprego. As discussões sobre o mercado de trabalho têm sido recheadas com interpretações deste tipo. A ênfase dada que a educação eleva a taxa de empregabilidade, tem resultado no estabelecimento de políticas imediatistas e não é levado em consideração o caráter mais geral de uma ação voltada para elevar de fato o nível educacional dos "colaboradores".

Não deve-se pensar o processo educacional como algo imediato e cujas ações irão apresentar resultados do dia para a noite. Reforçar o fluxo de conhecimentos resulta na obsolescência da qualificação. É mais produtivo aumentar o estoque. As competências se adquirem com formação sólida. É preciso dar o tempo necessário. Na educação os resultados vão aparecer após alguns anos. Além disso, é bom ter presente que as leis do mercado não se aplicam à educação. Processo e produto têm conotações distintas. O produto (trabalhador qualificado) depende de fatores exógenos (condições de desenvolvimento do indivíduo e seu modo de vida) ao processo (treinamento em escala com defeito zero), o que de certa forma não garante a qualidade intrínseca.

O Estado também, diante do quadro que se apresenta, tem desenvolvido ações no campo da formação profissional no âmbito do convênio SEFOR-MTb/CODEFAT sem uma articulação com o sistema formal de ensino e sem um conhecimento do que pretende atingir. O objetivo são alocar cifras. Reforça-se o caráter quantitativo e não qualitativo. Neste aspecto, treinar 20% da PEA e mantê-los sob a condição de analfabetos funcionais não resolve nada.

Além de dividir papéis entre as empresas, órgãos de formação profissional e o governo, é necessário buscar políticas mais amplas para o mercado de trabalho, a fim de incluir os que estão excluídos. Antes de mais nada a educação tem de ser pensada como uma questão de cidadania.

Os ventos da modernidade tem empurrado o País para uma aventura no terreno educacional. Tendo por pressuposto que o acesso ao seletor grupo de países desenvolvidos se faz através da elevação das taxas de empregabilidade, pensar que em cursos de (re)qualificação atingiremos as metas é algo realmente assustador. Neste terreno aliás, o País incorre nos mesmos erros que tem conduzido a economia. O *gap* que nos separa de outros países não pode ser vencido desta forma.

Ao mesmo tempo que ocorre um refinamento dos pressupostos da TCH, a ênfase nos conceitos de empregabilidade reforça a organização do trabalho taylorista. Apenas inverteram-se os papéis. Antes a prescrição estava circunscrita a procedimentos do trabalho na fábrica, agora o indivíduo mesmo fora, continua responsável. Ou seja, mesmo não fazendo parte do sistema produtivo ele tem de seguir uma trajetória delimitada. É uma autonomia prescrita, limitada. Isto não é dar ênfase às competências. Pelo contrário, a competência surge em decorrência da crise da prescrição. O aumento da complexidade do trabalho não tem origem nas técnicas, é resultado da gestão. Por isso, a questão das competências.

Boa parte do tempo despendido no novo modelo de organização é ocupado em tomar decisões, fazer arbitragens, e isso requer conhecimento sobre os eventos não é uma questão de aplicar normas pré-definidas. É preciso ter competência.

Assim, parece temerário atribuir ao indivíduo a única responsabilidade pela trajetória no trabalho. Até mesmo na Primeira Revolução Industrial obrigou-se a escolarização dos trabalhadores por parte das empresas.

Não basta apenas mobilizar a subjetividade dos indivíduos é necessário que a organização também assuma responsabilidades. É preciso que as organizações possibilitem o desenvolvimento do indivíduo caso contrário pouco valor vão agregar aos seus produtos.

Em suma, é necessário um esforço que deve envolver todos os atores sociais tendo como pressuposto que isto vai significar remover as barreiras que nos amarram ainda ao passado.

## 5. BIBLIOGRAFIA

- ABRAMO, L. (1995). "Las Transformaciones en el Mundo del Trabajo: Escolaridad y Calificación en un Contexto de Cambio Tecnológico". In: *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional*. N° 130, p.29:51. Enero-Marzo.
- ABUDERNE, P., NAISBITT, J. (1992). *Megatendência para as mulheres*. Rio de Janeiro. Rosa dos Tempos, 2ª ed.

- ALMEIDA, M.I.R. de, TEIXEIRA, M.L.M., MARTINELLI, D.P. (1993). "Por que administrar estrategicamente recursos humanos". *Revista de Administração de Empresas*. São Paulo (33)2:12-24, março/abril.
- AMADEO, E.J., PEREIRA, S.P. (1996). "Tecnologia e diferenças de salários". *Economia, Capital e Trabalho*, (4)2. Rio de Janeiro. Grupo de Economia do Trabalho. Departamento de Economia PUC/RJ. Setembro, p.3.
- AMANN, P. (1994). "A formação profissional na era de incertezas". *Anuário de Educação/94*. Rio de Janeiro. Tempo Brasileiro.
- BALTAR, P.E. de A., PRONI, M. W. (1996). "Sobre o regime de trabalho no Brasil: rotatividade da mão-de-obra, emprego formal e estrutura salarial". In: OLIVEIRA, C. E. B. de, MATTOSO, J. E. L. (orgs). *Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?* São Paulo. Scritta (Pensieri), p. 109-49.
- BRAVERMAN, H. (1981). *Trabalho e Capital Monopolista: a degradação do trabalho no século xx*. Rio de Janeiro. Zahar Editores, 3ª ed.
- BROCKA, B. & BROCKA, S. (1994). *Gerenciamento da Qualidade*. São Paulo. Editora Makron Books.
- CARVALHO, R. Q. (1992). "Projeto de Primeiro Mundo com conhecimento e trabalho de Terceiro? Um estudo comparativo das implicações da aceleração da mudança tecnológica para os processos de trabalho e os recursos humanos na indústria. *Texto para Discussão*, n. 12, ago. Campinas. Instituto de Geociências - DPCT/Unicamp.
- CARVALHO, R.Q. (1994). "Capacitação tecnológica, revalorização do trabalho e educação". In: FERRETTI et. alli (orgs). *Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar*. Petrópolis-RJ, Vozes, p.93-123.
- CASTIONI, R. (1996). *O programa gaúcho da qualidade e produtividade: a nova face dos trabalhadores ocupados*. Caxias do Sul. Mimeo, 25p. Texto elaborado com base no relatório da pesquisa Estudos-diagnósticos sobre o mercado de trabalho do RS. SINE/FGTAS.
- CASTRO, N. A. (1992). "Organização do trabalho: qualificação e controle na indústria moderna". In: *Trabalho e Educação*. Campinas-SP. Papirus:Cedes, Ande:Anped, p.79-86.
- CORSEUIL, C.H., REIS, C., URANI, A. (1996). "Determinantes da estrutura do desemprego no Brasil: 1986-1995". *Anais do 24º Encontro Nacional de Economia da ANPEC*. Águas de Lindóia. São Paulo. ANPEC, 1996 pg. 462-477).
- COUTINHO, L. (1992). "A Terceira Revolução Industrial e Tecnológica: as grandes tendências da mudança". *Economia e Sociedade-Revista do Instituto de Economia da Unicamp*. Campinas-SP, p.69-88.
- COUTINHO, L., FERRAZ, J.C. (1994). *Estudo da competitividade da indústria brasileira*. Campinas-SP. Editora da Unicamp e Papirus Editora.
- DELUIZ, N. (1996). "A globalização econômica e os desafios à formação profissional". *Boletim Técnico do SENAC*, 22(2). Rio de Janeiro. mai/ago, p.15-21.
- DEMING, W.E. (1990). *Qualidade: A Revolução da Administração*. Rio de Janeiro. Saraiva Editora.
- DRUCKER, P (1989). *As novas realidades: no governo, na política, na vida e nas empresas, na sociedade e na visão do mundo*. São Paulo. Editora Pioneira Novos Ubrais.
- \_\_\_\_\_ (1995). *Administando em tempos de grandes mudanças*. São Paulo. Editora Pioneira Novos Ubrais.
- FLEURY, A. C. C. (1982). "Rotinização do trabalho: o caso das indústrias mecânicas. In: FLEURY, A.C.C, VARGAS, N. (orgs). *Organização do Trabalho*. Editora Atlas.
- FLEURY, A. C.C. (1989). "Automação na indústria metal-mecânica: tendências da organização do trabalho e da produção". *Revista de Administração*. São Paulo 24(3):39-51, julho/setembro.
- FLEURY, A.C.C., HUMPHREY, J. (1992). "Estratégias de recursos humanos em empresas que buscam qualidade e produtividade". *IPEA: Recursos Humanos e a difusão e adaptação de novos métodos para a qualidade no Brasil*. Rio de Janeiro.
- FLEURY, A.C.C. (1996). "Recursos Humanos. A chave para o sucesso". *Sua boa estrela. Revista dos amigos da Mercedes-Benz do Brasil*. Área de Comunicação da Mercedes-Benz do Brasil S.A. São Paulo, ano XXX, ago/96.
- FOGAÇA, A., EICHENBERG, C. L. (1993). "Educação básica e competitividade". In: as bases do desenvolvimento moderno: *Fórum Nacional. Educação e Modernidade*. São Paulo. Nobel, p.83-136

- GITAHY, L., RABELO, F. (1991). "Educação e desenvolvimento tecnológico: o caso da indústria de autopeças". *Textos para Discussão*, n.11, 30p. Campinas-SP. Instituto de Geociências-DPCT. Unicamp.
- GITAHY, L., RABELO, F., LEITE, M.P. (1993). "Relações de trabalho, política de recursos humanos e competitividade: reestruturação produtiva e a empresa. In: *Estudo da Competitividade da Indústria Brasileira*. Nota técnica do Bloco. "Condicionantes sociais da Competitividade. Campinas-SP.
- GONZAGA, G. (1996). "Rotatividade e qualidade do emprego no Brasil". *Economia, Capital e Trabalho*, (3)4. Rio de Janeiro. Grupo de Economia do Trabalho. Departamento de Economia PUC/RJ. Janeiro, p.6-7.
- HAMEL, G., PRAHALAD, C.K. (1995). *Competindo pelo futuro: estratégias inovadoras para obter o controle do seu setor e criar os mercados de amanhã*. Rio de Janeiro. Campus.
- HIRATA, H. (1996). O(s) Mundo(s) do Trabalho. São Paulo. Seminário Educação e Empregabilidade. Mimeo s/ed.
- \_\_\_\_\_. (1994). "Da polarização das qualificações ao modelo da competência". In: FERRETTI et. alli (orgs). *Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar*. Petrópolis-RJ, Vozes, p.124-138.
- KLERING, L. R. (1994). *A transformação nas organizações de processamento de dados*. São Paulo. Tese de Doutorado FEA/USP.
- LEITE, E.M. (1985). *Novas tecnologias, emprego e qualificação na indústria mecânica*. São Paulo. SENAI (DN-DR-SP), Junho. Mimeo, 111p.
- NAISBITT, J., ABUDERNE, P. (1987). *Reinventando a empresa*. Lisboa.
- OSBORNE, D., GAEBLER, T. (1995). *Reinventando o governo; como o espírito empreendedor está transformando o setor público*. Brasília. MH Comunicação. 8ª ed.
- PERO, V. (1995). "Qualidade do emprego no início dos anos 90". *Economia, Capital e Trabalho*, (3)2. Rio de Janeiro. Grupo de Economia do Trabalho. Departamento de Economia PUC/RJ. Julho, p.2.
- PIORE, M., SABEL (1984). *The second industrial divide: possibilities for prosperity*. Nova Iorque. Basic Books.
- POCHMAN, M (1995). *Políticas do trabalho e de garantia de renda no capitalismo em mudança: um estudo sobre as experiências da França, da Inglaterra e do Brasil desde o segundo pós guerra aos dias de hoje*. São Paulo. LTr.
- RIFKIN, J. (1995). *Empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho*. São Paulo. Makron Books.
- RUAS, R; PIRES, M; FREITAS, H; ANTUNES, E. (1995). *Indicadores da Qualidade e Produtividade na Indústria do RS*. Relatório de Pesquisa. Porto Alegre, FIERGS, SEBRAE/RS, PPGA/UFRGS.
- RUAS, R. (1995). Novos princípios Gerências e a Organização e Gestão do Trabalho. In: *Reestruturação Produtiva no Brasil*. SESI/CNI, Caderno Técnico nº 22. Brasília, 52 p.
- SALM, C. (1995). "As relações entre capitalismo e educação: prolegômenos". In: CASTRO, N. A. (org.). *A máquina e o equilibrista*. São Paulo. Paz e Terra, p.145-57.
- SCHMITZ, H. (1988). "Automação microeletrônica e trabalho: a experiência internacional". In: SCHMITZ, H & CARVALHO, R.Q. (orgs). *Automação, competitividade e trabalho: a experiência internacional*. São Paulo. Editora Hucitec, p.131-220.
- SHULTZ T. (1973). *O capital humano: investimento em educação e pesquisa*. Rio de Janeiro. Jorge Zahar-editores.
- TAYLOR, F. W. (1990). *Princípios de administração científica*. São Paulo. Atlas, 8ª ed.
- TOFFLER, A. (1995). *Powershift: as mudanças do poder*. Rio de Janeiro. Record.