

KUENZER, Acácia Zeneida. *Pedagogia da fábrica: as relações de produção e a educação do trabalhador*. São Paulo, Cortez, Autores Associados, 1985. 203 p.

A partir do pressuposto desenvolvido por Marx e Engels de que "o homem se educa, se faz homem, na produção e nas relações de produção", e considerando haver, neste processo, um projeto pedagógico silencioso e pouco explícito, a autora do presente estudo buscou examinar, no âmbito da própria fábrica, organizada sob moldes capitalistas, de que forma se processam as relações trabalho/educação. Procurou elucidar, portanto, no caso brasileiro, o movimento das relações de produção, naquilo que elas têm de especificamente educativo, ou seja, de que maneira a empresa capitalista educa o trabalhador.

Entende a autora que, no modo de produção capitalista, as formas características de divisão, organização e heterogestão do trabalho surgem em função do capital e são determinadas pelas relações de produção. Estas, por sua vez, determinam requisitos de qualificação e de comportamento, a partir dos quais se define o processo de educação da força de trabalho. Neste sentido, "a heterogestão, na medida em que hierarquiza o trabalhador coletivo e educa o operário para o trabalho dividido, surge como uma das formas de garantir a dominação do capital sobre o trabalho".

Assim, a autora constata que a forma de organizar o trabalho na fábrica apresenta um conteúdo pedagógico quase que implícito, na medida em que objetiva constituir um certo tipo de trabalhador conveniente aos interesses capitalistas. Esse trabalhador é o trabalhador assalariado, diferente, portanto, do artesão que possuía o domínio total do processo produtivo não detendo os meios de produção; ele vende sua força

de trabalho e se transforma em fator de produção, perdendo, por isso mesmo, o controle sobre o processo produtivo e sobre o produto. Não mais possuindo sua força de trabalho e alienando-se do produto de seu trabalho, na medida em que este constitui "mero fragmento de um processo total" de trabalho coletivo, o trabalhador se vê diante de um tipo de atividade que se torna desinteressante e monótona.

O capitalista, ao contrário, tornando-se proprietário dessa força de trabalho, trata de utilizá-la de modo a produzir o maior valor possível. E é, segundo a autora, para este tipo de trabalho alienado que o trabalhador precisará ser educado, não apenas no bojo do processo produtivo propriamente dito, mas em todas as suas relações sociais mais amplas, as quais têm que se organizar com vistas ao rendimento máximo do aparato produtivo. O objetivo fundamental da educação do trabalhador no processo capitalista é, conforme observa a autora, a formação de um trabalhador que "combine um conjunto de habilidades técnicas necessárias — e não mais do que isto — a um conjunto de condutas convenientes".

Essa educação, no entanto, por ocorrer em meio a relações de exploração do trabalho sob o capital, dá-se de maneira contraditória: "ao mesmo tempo em que o capital educa o trabalhador para ser artífice de sua própria exploração, ele o educa para reagir às formas de disciplinamento." Ou seja, "através das formas de enfrentamento que desenvolve, o trabalhador ensina ao capital novas estratégias de dominação."

Em consequência desta contraditoriedade, surgem formas de resistência à exploração, à fragmentação do trabalho, com a conseqüente desqualificação e esvaziamento de seu conteúdo que se refletem nas taxas de lucro da empresa e na competitividade de seus produtos. Assim, altos índices de absentismo, excessiva mobilidade voluntária dos trabalha-

dores, o que resulta em uma quebra do ritmo de trabalho e queda de produtividade, sabotagem e baixa qualidade do produto, além de acidentes de trabalho, atuam como formas de oposição à coerção do capital sobre o trabalho.

O que se vê nas empresas, portanto, é a busca de novas formas de organização do trabalho que procuram diminuir os efeitos de sua excessiva fragmentação. Para tanto, lança-se mão de estratégias como o enriquecimento da tarefa individual, a rotatividade interna, como forma de evitar uma automação demasiada, o controle do ritmo de trabalho pelo operário, bem como utilizam-se novas formas de adequação do operário ao trabalho dividido, através de uma política de valorização de recursos humanos, numa tentativa de aparentar a democratização das relações de produção. Na verdade, o que ocorre, segundo a autora, é a implantação de estratégias administrativas que visam à obtenção do consenso, da integração de esforços e, portanto, à contenção das contradições, "em prol do atingimento de objetivos que são apresentados como comuns à empresa e aos trabalhadores e que procuram ocultar o processo de exploração do trabalho".

Verifica-se, assim, que as técnicas utilizadas não questionam as causas reais da insatisfação ao nível estrutural; na verdade, apenas tentam mascarar a contradição existente entre capital e trabalho. Neste sentido, as relações de produção, a exploração do trabalho permanecem inalteradas; o poder permanece com o capital; "a extração da mais-valia continua a ser o objetivo principal".

Com relação à empresa objeto desta pesquisa, buscou-se examinar o "caráter educativo das formas de divisão e organização do trabalho, das estratégias administrativas, das formas de distribuição e controle do saber em suas manifestações contraditórias".

O procedimento escolhido para exame da dimensão pedagógica do processo de trabalho foi a observação direta na área de produção de uma fábrica previamente selecionada em função de seu porte e grau de complexidade da organização do trabalho e "compreendida como a con-

cretização mais completa da divisão do trabalho verificada na sociedade contemporânea". A coleta de informações baseou-se na análise de aspectos relacionados com a política de recursos humanos, estrutura organizacional, política salarial, conteúdo das tarefas e requisitos exigidos para sua ocupação, identificação dos mecanismos de recrutamento, seleção, treinamento, dispensa e disciplinamento da força de trabalho e, essencialmente, identificação dos profissionais mais diretamente ligados à educação do trabalhador.

No caso em pauta, uma fábrica capitalista, identificou-se como agentes pedagógicos, de um lado, "intelectuais comprometidos (...) com os aspectos técnicos da educação dos trabalhadores, como os engenheiros do processo, os engenheiros de qualidade e os instrutores" e, de outro, os intelectuais envolvidos em tarefas administrativas, cuja função prende-se ao disciplinamento da força de trabalho, ou seja, transmitem valores e padrões de comportamento socialmente elaborados segundo os interesses do capital. Estes seriam, por exemplo, o gerente do Departamento de Relações Industriais, a assistente social, os gerentes da Linha de Montagem, etc. Após a identificação dos agentes pedagógicos responsáveis pela adequação do trabalhador, a autora analisa os mecanismos utilizados por estes profissionais no desempenho de suas funções.

A política de recursos humanos adotada pela empresa compõe-se de um conjunto de estratégias, como política salarial, benefícios, treinamentos, associações, jornais e assistência social e baseia-se, fundamentalmente, no respeito aos direitos do trabalhador. Transpõe, desta maneira, o modelo adotado em sua matriz européia instalada em país social-democrata onde, em vista de forte organização sindical, há certo nível de consciência e participação política do trabalhador na sociedade. Por isso mesmo, torna-se viável, de acordo com a autora, este tipo de pacto social de respeito mútuo.

No caso da filial brasileira, onde a força de trabalho apresenta características distintas e a organização sindical ainda é incipiente, o operário vive na fábrica uma experiência que ainda não possui a nível de sociedade, ou seja, a de ser respeitado a exercer seus direitos de cidadão.

Desta maneira, a autora destaca a importância do processo educativo desenvolvido na empresa estudada: além de educar seus operários a serem trabalhadores, precisa, também, torná-los cidadãos.

Outro mecanismo fundamental na eficiência do projeto pedagógico desenvolvido é, no entender da autora, a eficácia do processo de seleção que apontará aqueles trabalhadores "potencialmente educáveis", independentemente de suas qualificações anteriores.

A autora destaca, ainda, o papel histórico representado pela escola que sempre "privilegiou a dimensão técnica, determinada pelos interesses do capital, em detrimento da formação do cidadão que trabalha".

Desta maneira, através da análise de diversos mecanismos e estratégias

utilizados pela empresa, de forma a congregar os interesses de ambas as partes como força produtiva, a pesquisadora traça um perfil do processo educativo em um ambiente de trabalho tipicamente capitalista. No caso examinado, a empresa ensina o operário a ser cidadão apenas dentro dos limites impostos pelo capitalismo o que, "se nas condições brasileiras contemporâneas é um avanço, do ponto de vista da revolução é fundamentalmente conservador".

Impõe-se, portanto, segundo a autora, a ruptura do círculo de dominação do trabalhador que propicie um "novo fazer pedagógico", resultado de um processo coletivo de conquistas, que deve acontecer dentro de cada unidade produtiva, dentro de cada escola. Somente este novo posicionamento permitirá, na conclusão da autora, a gestão de um novo modo de produção e, portanto, um novo modo de existência na qual o trabalho signifique libertação. (Ana Luiza Fleck Saibro).