

ENFOQUE: Qual é a questão?

EDUCAÇÃO, TRABALHO E DESENVOLVIMENTO: o resgate da qualificação

Elenice M. Leite*

O tema — educação, trabalho e desenvolvimento — não é novo na literatura educacional. Pode-se localizar, pelo menos desde os anos 70, vasta produção a respeito, embora com diferentes ênfases ou enfoques.

Mais recentemente, desde o início dos anos 90, pode-se destacar três eixos nesse debate, em torno dos quais se estrutura a maior parte dos ensaios aqui reunidos:

— as mutações e novas configurações do trabalho na sociedade moderna;

— a constituição de um novo paradigma técnico-econômico, implicando reestruturação do setor produtivo e definição de novas trajetórias organizacionais;

— o papel da educação nesse processo, não como um "capital humano", mas como base do resgate da qualificação no processo de trabalho e da própria construção da cidadania.

* Socióloga, secretária adjunta de Formação e Desenvolvimento Profissional do Ministério do Trabalho.

Trabalho: mutações e multidimensionalidade

As abordagens da crise da sociedade moderna, a partir dos anos 70, colocaram em xeque a própria categoria *trabalho*. Segundo uma dessas abordagens, a da chamada Escola de Frankfurt, a sociedade moderna, constituída e estruturada pela força paradigmática do trabalho, teria perdido seu eixo à medida que o próprio trabalho se esvazia de significado.

Este diagnóstico, aqui sem dúvida bastante simplificado, da crise da "sociedade do trabalho", é elaborado por Hannah Arendt (1983) no estudo da "condição humana" no final dos anos 50, e retomado por Habermas (1987), na tese do esgotamento da utopia do trabalho, no início dos anos 80 .

Nessa linha, Offe (1989a e 1989b) propõe a tese da "implosão" no conceito de trabalho, além de fraturas no próprio fenômeno, que levariam a uma mudança no "paradigma do trabalho" para o da "comunicação" ou da "ação comunicadora — na linha an-tevista por Arendt e Habermas. Para Offe, seriam tantas as alterações no conceito e no próprio fenômeno "trabalho", que se torna questionável sua relevância como fato social determinante, estruturador da sociedade moderna.

Sua argumentação é elaborada sob dois ângulos: por um lado, trata de apontar "fraturas no trabalho assalariado, supostamente unificado e formalizado" (Offe, 1989a, p.10) e, de outro, o "declínio da ética do trabalho" (Idem, p. 12), na clássica acepção weberiana (Weber, 1967).

Argumenta, assim, que a "ética do trabalho" tem sido minada por fatores como degradação, desqualificação, desemprego.

Trabalhar deixou de ser fonte de satisfação e significado para a vida, tanto pela crescente escassez de empregos e seu conteúdo cada vez menos motivador como pelo fato de os mecanismos do *Welfare state* permitirem que se possa sobreviver — ou até viver confortavelmente — mesmo sem trabalhar (Gorz, 1990).

Ressalta, ainda, que as supostas homogeneidade e coerência internas da categoria "trabalho" têm sido rompidas por divisões e diferenciações cada vez mais marcantes, entre:

— mercado de trabalho primário e secundário, interno e externo;

— "formal" e "informal";

— categorias de assalariados.

A par disso, o avanço da terceirização, levando a um trabalho essencialmente "reflexivo", típico do setor serviços, que "processa e mantém o próprio trabalho" (Offe, 1989a, p.10), orientado por critérios de racionalidade distintos da produção de bens típica do trabalho industrial. Enquanto esta é orientada pela lógica da "produção eficiente" (realização, produtividade, crescimento), o trabalho em serviços assume a lógica da "manutenção efetiva da ordem", dada sua natureza mediadora, reguladora, ordenadora e normalizadora (Idem, p.11).

Será, entretanto, que tais "fraturas" resultam em fenômenos sociais totalmente distintos de algo que possa ser "trabalho"? Ou não seriam mais propriamente mutações que a teoria e a pesquisa têm dificuldade em captar?

Presas aos paradigmas clássicos sobre trabalho — industrial, operário, assalariado, masculino, alienado e desqualificante —, a pesquisa parece ter começado a tropeçar à medida que esse fenômeno começa a perder alguns traços tradicionais ou estes deixam de ser tão precisos. Sem dúvida, como propõe Offe, o trabalho não é mais o mesmo. Mas será que deixou de ser "trabalho"? Será que, por ter mudado, passou ao segundo plano na sociedade moderna?

A resposta é talvez mais complexa do que propõe Offe, tendo em vista a dimensão "global" do trabalho neste final de século:

Se aceitarmos que o capitalismo globalizou-se, não só pelos desenvolvimentos da nova divisão internacional do trabalho, mas também por sua penetração nas economias dos países que compreendiam o mundo socialista, então é possível afirmar que o mundo do trabalho tornou-se realmente global (Ianni, 1994, p.2).¹

Nesse processo de globalização, trabalho e trabalhadores perdem cada vez mais seu caráter individual, local, tornando-se "coletivos", em dimensão e significados mundiais; os novos paradigmas de

Uma dimensão desse fenômeno pode ser apreendida a partir da configuração das corporações transnacionais, que abrangem cerca de 37 mil empresas, com mais de 200 mil filiais e 73 milhões de trabalhadores em todo o mundo, ou quase 10% da mão-de-obra não agrícola mundial. Tal configuração estabelece, segundo estudo da UNCTAD (Conferência das Nações Unidas para o Comércio e o Desenvolvimento), vários desafios para governos, sindicatos e trabalhadores, entre os quais o de se qualificar para o trabalho e a negociação em sistemas produtivos integrados globalmente (Gazeta mercantil, 31 ago. 1994, p.1, 2 e 10).

Em Aberto, Brasília, ano 15, n.65, jan./mar. 1995

produção "flexível" também se estendem, "transformando o mundo em uma fábrica global", paralelamente à mundialização da própria cultura, envolvendo padrões e valores políticos, religiosos e socioculturais (Ianni, 1994, p.10-11; ver também ensaio de H. Rattner, na seção Pontos de Vista).

A globalização do trabalho não significa padronização ou homogeneização, visto que se multiplicam, no seio da "fábrica global", "diversidades, desigualdades e tensões envolvendo raça, sexo e idade, enquanto determinações socioculturais atravessando relações, processos e estruturas" (Ianni, 1994, p.10-11). Implica, não obstante, que todas as singularidades e particularidades do trabalho passam a encontrar significado no âmbito da sociedade global:

(...) A globalização do mundo abre outros horizontes sociais e mentais para indivíduos, grupos, classes e coletividades... Tudo o que continua a ser local, provinciano, nacional e regional... adquire novos significados a partir dos horizontes abertos pela emergência da sociedade global (Ianni, 1994, p.2).

Desse enfoque, pode-se considerar que, travestido sob diferentes roupagens, de contornos nem sempre bem aprendidos pelas ciências econômicas e sociais, o trabalho continua presente, se não como fato "estruturador", mas certamente como elemento orientador da "condição humana".

A despeito de sua diversidade, ou talvez por isso mesmo, trabalho ainda constitui uma realidade indissociável do cotidiano dos indivíduos: "trabalho é vida", é uma das acepções fundamentais

da categoria trabalho para a população. "Trabalhador" ainda é uma identificação social de alto significado, independente da forma e do conteúdo do trabalho (Carleail, 1994).

Mesmo nos países avançados, a questão do trabalho ganha nova dimensão diante dos cada vez mais nítidos sinais de esgotamento do *Welfare state*, a partir do final dos anos 80. A crise começa a "balançar" o mundo do trabalho nas sociedades desenvolvidas, obrigando-as a conviver com diversas formas de insegurança: no mercado, no emprego, na contratação e na representação (Mattoso, 1994).

A questão do desemprego, antes um problema do Terceiro Mundo, passa à ordem do dia, por exemplo, do poderoso Grupo dos Sete, formado pelos Estados Unidos, Japão, Alemanha, França, Itália, Grã-Bretanha e Canadá (O Estado de S. Paulo, 15 mar.1994, p.B-8 e 10 jul.1994, p.A-17). "Queremos empregos" é a mais recente palavra de ordem em manifestações de jovens franceses e italianos (Gazeta Mercantil, 9-11 abr. 1994, p.6).

Para países como o Brasil, que tiveram no Estado Populista a versão mais próxima de um *Welfare state* tropical (Weffort, 1980), a questão é ainda mais crucial. A crise econômica persistente desde os anos 80, somada ao avanço do processo de abertura política e de construção da democracia, recoloca com maior ênfase a necessidade do trabalho para a sobrevivência e para a própria conquista da cidadania.

Mais do que nunca, é importante procurar apreender a categoria trabalho, tanto em sua nova dimensão "global" como em toda diversidade e heterogeneidade que essa dimensão comporta, ou,

como propõe Hirata (1992,1993), em sua natureza "multidimensional" (v. também ensaio na seção Pontos de Vista).

Essa tarefa é tanto mais necessária quanto mais dinâmica a realidade da empresa, do mercado e do próprio trabalho. No mundo cada vez mais globalizado, mudanças na organização do trabalho não se reduzem mais a fatores internos às empresas, situando-se claramente na lógica das relações econômicas setoriais, nacionais e internacionais. No mundo da "fábrica global", do trabalho e do trabalhador "coletivo", educadores e pesquisadores vêem-se hoje desafiados a construir um quadro de análise que permita uma nova leitura do trabalho, em toda sua heterogeneidade e multidimensionalidade.

Um novo paradigma?

A busca dessa nova leitura tem se associado, nas linhas de pesquisa recentes, à discussão da emersão de um novo paradigma técnico-econômico, que implicaria profunda reestruturação das empresas e da própria sociedade. Esse debate, por seu turno, ganha corpo e espaço no quadro de crise da economia mundial a partir dos anos 70.

Hoje, passadas mais de duas décadas, é relativamente fácil perceber que os problemas foram muito além de meros "choques do petróleo": estes apenas marcaram e, é possível, foram um empurrão a mais no longo processo de transição que se estende até hoje. Segundo os especialistas, as mudanças atingiram os padrões monetários, tecnológicos e de competição no mercado; rebateram, assim, nos métodos de produção, na gestão e organização das empresas, nas relações de trabalho e, diretamente, nos perfis de qualificação (Drucker, 1993; Fiori, 1993; Rattner, 1988).

Pode-se localizar, desde meados dos anos 70, diversas correntes que discutem a tese de esgotamento do "velho" paradigma e emersão de um "novo", sob o enfoque ora de ruptura, ora de continuidade, ora de diversidade.

Uma idéia central nesse debate é a de que taylorismo, fordismo, organização científica — ou seja, os princípios do "antigo paradigma" — correspondem a escolhas de organização e de gestão ligadas a situações de mercado, tipo de produtos e modos de produção muito precisos: mercado "vendedor", produtos padronizados, produção de massa e grande série estável. Tais modelos nasceram em momento histórico em que constituíam resposta satisfatória aos problemas dos empresários. Tornaram-se dominantes em um contexto de expansão econômica, crescimento dos mercados, apoiados em pesquisas e estudos que trataram de melhorar a eficiência de seus métodos e criar equipamentos adequados ao seu funcionamento.

Nascidos e consolidados nesse contexto, entram em crise à medida que:

— os mercados de produtos tornaram-se instáveis, "compradores", acentuando demandas por personalização e encurtamento da vida útil;

— o aparelho produtivo busca a flexibilidade — técnica, humana e organizacional — para continuar a reduzir custos;

— os técnicos, apesar do avanço da automação, se dão conta das dificuldades de estabilizar os processos inteiramente automatizados; alarga-se a margem de imprevistos a serem enfrentados pelos trabalhadores diretos;

— os administradores e gerentes começam a se dar conta da importância, para a competitividade, dos saberes operários, reincorporados na melhoria dos processos de produção.

Nesse novo quadro, a questão da organização do trabalho é novamente colocada, não mais a partir dos efeitos humanos do taylorismo nas empresas, em situação de tecnologias e mercados estáveis, mas sobretudo a partir de evoluções do mercado e da técnica que induzem a uma interrogação sobre o lugar do trabalho humano. A questão é da mudança da organização do trabalho e do sistema de gestão em situação de incerteza (Zarifian, 1990a e 1990b).

Não há, de fato, consenso quanto ao novo. No entanto, centrado o foco nas estratégias empresariais, os estudiosos apontam para reestruturações em função da necessidade de ajuste a novas regras de competição internacional e ao próprio perfil da demanda interna. "Qualidade", "produtividade", "competitividade" tornam-se palavras-chave na economia, sobretudo para o setor industrial (v. ensaios de L. Gitahy e A. Rachid).

Novas práticas, trajetórias abertas

De fato, o processo de inovação tecnológica, nos últimos anos — com mais intensidade desde meados dos anos 80 —, vem configurando uma nova prática produtiva nas empresas, orientada por duas premissas básicas em relação ao processo produtivo:

— integração, no sentido de racionalizar e otimizar recursos, ou, ainda, superar progressivamente "gargalos" ligados a estoques, tempos mortos, desperdícios;

— flexibilidade, em particular na definição do *mix* de produtos e nas suas especificações segundo o perfil dos clientes.

Para tanto, impõem-se estratégias diversas das que se verificavam até início dos anos 80. Embora as inovações ainda se apresentem pouco difundidas, as empresas tratam de associar modernização física, de máquinas e equipamentos, com novas formas de gestão dos recursos produtivos — materiais, máquinas, informações — e dos agentes do processo.

É arriscado afirmar que caracterizam um "novo paradigma", mesmo porque não se tem muita certeza acerca dos traços e da difusão do "antigo" no país (Gitahy, 1992). De todo modo, trata-se de um novo ideário que se incorpora ao discurso de diferentes atores — empresários, trabalhadores, educadores, administradores, associações de classe —, assumindo, em certa medida, a mesma dimensão paradigmática que a organização científica atingiu ao longo dos anos do pós-guerra.

Sem dúvida, grande parte desse ideário revela-se mais no plano do discurso, com forte viés ideológico. Mas rebate na prática das empresas, à medida que orienta novas práticas produtivas, com impactos diretos sobre o trabalho e a qualificação.

No início dos anos 80, o *marketing* das "novas tecnologias" prometia máquinas à prova do pior operador que fosse, capazes até de substituir mão-de-obra cara, escassa e/ou reivindicativa.

Não deu certo. As máquinas só funcionaram bem quando entregues não aos piores, e sim aos melhores. As empresas, no árduo caminho de tentativa e erro, aprenderam que, para evitar panes

e pesadelos, teriam de confiar os frágeis e custosos equipamentos a pessoal cada vez mais competente.

Desse modo, empresas líderes e/ou inovadoras acabam definindo trajetórias potencialmente "qualificantes", que demandam aprendizagem contínua em dois níveis:

— da organização como um todo, entendida como capacidade de adaptação, mudança, nos produtos, processos, equipamentos, funções, formas de gestão (Fleury, 1994);

— dos agentes produtivos, desafiados a aprender, desenvolver-se e renovar-se, por meio de mecanismos formais e não-formais.

Essa nova trajetória ou nova prática produtiva é uma questão não apenas de "liderança", mas sobretudo de sobrevivência, em face do novo contexto econômico e social que se desenha, no país, a partir dos anos 80.

Desde essa época e até recentemente, o país viveu um ciclo recessivo, marcado por forte queda do investimento e declínio das taxas de expansão econômica, atingindo em cheio o setor industrial, que foi o "carro-chefe" da década anterior.

Em paralelo, como reflexo da crescente globalização e inserção do país na economia mundial, novas regras e padrões de competitividade impõem-se em escala cada vez mais ampla.

Planos e políticas liberalizantes vêm ganhando espaço. Mesmo que muitas propostas não saiam do papel, configuram "ameaças" cada vez mais concretas, mobilizando as empresas e o mercado em torno de novos conceitos, como qualidade e produtividade.

Nesse mesmo contexto, o país tem registrado alguns dos marcos mais significativos de sua história política, em matéria de democratização e conquista da cidadania. Um processo com numerosos pontos questionáveis e polêmicos. Muita distância entre a democracia desejada e a possível, sem que se possa negar, todavia, que nessa mobilização começa a emergir com traços cada vez mais nítidos o *cidadão*, progressivamente consciente de seu papel e de seus direitos.²

As empresas não passaram imunes por toda essa movimentação. Recessão, avanço das teses liberais, mobilização da sociedade civil — o peso combinado desses fatores vem atuando como "porretes

² Destacam-se: em 1984, a campanha "Diretas-Já" que, mesmo derrotada, levantou o país de ponta a ponta; em 1985, a posse de um civil, embora ainda eleito por via indireta, para a Presidência da República, após duas décadas de regime militar; eleição de uma Assembléia Constituinte e seu desenrolar até a promulgação da nova Constituição, em outubro de 1988; a primeira eleição direta para presidente, em 1989, depois de um "jejum" de três décadas; o *impeachment* desse mesmo presidente no final de 1992. A Constituição de 1988, que mereceu na época o aposto de "Cidadã", dado por Ulisses Guimarães, presidente da Constituinte, deu, apesar da influência do "Centrão", grande destaque aos direitos individuais, sociais e trabalhistas. Destacam-se, na área dos direitos individuais, a ampliação da sociedade civil no processo político, possibilitando a qualquer cidadão mover ação contra o governo; a instituição do *habeas data*, que assegura a todos o conhecimento de informações de interesse particular ou geral registradas em órgãos públicos ou em bancos de dados governamentais; o fim da censura prévia às artes e aos meios de comunicação; a classificação da tortura como crime inafiançável. Na área trabalhista, são considerados avanços a limitação da jornada semanal em um máximo de 44 horas, a jornada diária de 8 horas, a limitação de horas extras, a liberdade de organização sindical, o direito de greve, o pagamento de "multa" de 40% sobre rescisões sem justa causa e o estímulo ao seguro desemprego.

& cenouras" (Erber, 1991), pressões e estímulos à revisão de conceitos e práticas produtivas.

Mesmo porque cidadão consciente, consumidor exigente, trabalhador reivindicativo são facetas praticamente impossíveis de se dissociar no indivíduo. Não há como evitar que novos valores de abertura e participação, nascidos na sociedade, contaminem os locais de trabalho: "nenhuma empresa é uma ilha".

As novas práticas, assim, revelam ampla convergência entre empresas, com relativa independência em relação à base tecnológica e posição de liderança no mercado.

Estímulos e pressões internos e externos atingem certamente primeiro as empresas de ponta. Seus efeitos, porém, propagam-se por toda a cadeia produtiva, rebatendo inclusive em "terceiros" e pressionando-os a operar com os mesmos princípios de qualidade e produtividade exigidos em escala global. A própria terceirização é desafiada a tornar-se "inteligente", fugindo aos padrões usuais de deterioração das condições de trabalho e desqualificação (Oliveira, 1993; O Estado de S. Paulo, 5 maio 1994, p.B-10 e 10 jul. 1994, p.A-17).

A despeito dessa convergência e crescente difusão, a nova trajetória está longe de ser exclusiva. Novas e velhas práticas produtivas coexistem, tanto no plano técnico-operacional como da gestão do trabalho e de qualificação. Mesmo no âmbito das empresas mais inovadoras, a estratégia de mudança é gradual, "sincronizada", voltada à superação progressiva de "gargalos", não implicando reviravolta total da organização (v. ensaio de M. P. Leite).

Essa gradualidade não torna menos expressivos os impactos sobre o trabalho e a qualificação.

Educação e trabalho: o resgate da qualificação

Emerge nesse processo um novo perfil e novo conceito de qualificação, que vai além do simples domínio de habilidades motoras e disposição para cumprir ordens, incluindo também ampla formação geral e sólida base tecnológica. Não basta mais que o trabalhador saiba "fazer"; é preciso também "conhecer" e, acima de tudo, "saber aprender".

O novo perfil valoriza traços como participação, iniciativa, raciocínio lógico e discernimento. Da perspectiva da empresa, não basta mais contar com o típico "operário-padrão", pronto a "vestir sua camisa" e suar por ela. É preciso, antes de tudo, garantir o trabalhador "competente" capaz de "pensar com a cabeça da empresa".

Como contrapartida, as empresas dão mostras de assumir responsabilidade crescente no processo de qualificação, abrindo, em paralelo, novo espaço para obtenção de melhorias concretas em condições de trabalho.

De fato, há evidências de que a indústria vem investindo em escala ampla e crescente na formação e requalificação dos trabalhadores, com mais intensidade desde meados da década passada (v. ensaio de L. Gitahy e A. Rachid).

Esse investimento responde, por um lado, a novos requisitos que emergem do processo de inovação tecnológica e organizacional, tais

como integração, confiabilidade, qualidade. Por outro, configura uma estratégia de compensação de deficiências de escolaridade básica, que comprometem até o desempenho mínimo do trabalhador.

Nesta configuração, até mesmo empresas que não se enquadram entre líderes e inovadoras, incluindo as micro e pequenas, estão investindo e/ou incentivando qualificação e requalificação de seus empregados, buscando os requisitos de um novo perfil que parece se generalizar no mercado.

Numa primeira etapa da industrialização, o Brasil, como outros países, pôde ter relativo sucesso sobre uma base estreita de mão-de-obra qualificada, com baixa escolaridade. Hoje, a realidade é outra; diferenciais de qualidade e produtividade dependem, antes de tudo, de competência e capacidade de aprendizado da empresa como um todo, incluindo os trabalhadores.

A recuperação e valorização da competência profissional do trabalhador não é, contudo, apenas uma questão de desempenho técnico e barganha de condições de trabalho. Envolve também uma dimensão da cidadania que extrapola os muros da empresa: ler, interpretar a realidade, expressar-se verbalmente e por escrito, lidar com conceitos científicos e matemáticos abstratos, trabalhar em grupos na resolução de problemas — tudo isto que costuma se definir como perfil de trabalhadores em setores de ponta tende a tornar-se requisito para a vida na sociedade moderna. Se o mercado exige empresas cada vez mais competitivas, a sociedade, de certa forma, também exige cidadãos cada vez mais competentes.

Assim, também fora do âmbito das empresas e do mercado de trabalho formal, vem se registrando crescente demanda por edu-

cação profissional. O contexto recessivo, marcado por altas taxas de desemprego, é sem dúvida um grande impulsionador nesse sentido. Mesmo no informal, contudo, quem não têm competência encontra dificuldades para se estabelecer...³

Por uma estratégia qualificante

Necessidade da empresa, interesse do trabalhador e da própria sociedade, a educação para o trabalho não pode ser equacionada exclusivamente intramuros das empresas. É algo que interessa a toda a sociedade, inclusive como dimensão do resgate da cidadania no país.

Tudo isso exige um repensar da educação geral e para o trabalho, desde suas bases pedagógicas e conteúdos até seu modelo organizacional. Uma nova parceria se impõe entre os diferentes

³ A título de ilustração, vale observar que o Sesi — Serviço Social da Indústria — vem registrando expressivo aumento da demanda por cursos de alfabetização e ensino supletivo, nas empresas e na comunidade: em 1991, havia apenas 23 empresas com tais programas; em 1994, no final do 1º semestre, havia 404 classes de alfabetização e ensino supletivo, em 170 empresas paulistas, além de 380 classes na comunidade. Também o Senai vem, desde final dos anos 80, sendo pressionado a atuar fortemente junto a grupos e instituições comunitários, não contribuintes da entidade. Em São Paulo, a matrícula nos programas de treinamento para esses grupos passou de 10,5 mil em 1987 para 96,4 mil em 1993, registrando um crescimento médio anual de 37% no período, mais que o dobro da taxa de expansão da matrícula total do Senai-SP. A clientela desses programas registra elevada participação feminina, de desempregados e de pessoas com escolaridade inferior ao 1º grau. Seu objetivo é buscar preparação ou requalificação para o trabalho, inclusive no mercado "informal" (Leite, 1994).

agentes sociais — governo, empresas, trabalhadores, não-trabalhadores —, de forma a beneficiar não apenas os trabalhadores de setores modernos, de ponta, mas toda a sociedade.

Em face da crescente difusão de um novo perfil de competências no mercado de trabalho, começa a perder sentido a dicotomia "educação-formação profissional" e a correspondente separação de campos de atuação entre instituições educacionais e de formação profissional. Trabalho e cidadania, competência e consciência, não podem ser vistos como dimensões distintas, mas reclamam desenvolvimento integral do indivíduo que, ao mesmo tempo, é trabalhador e cidadão, competente e consciente.

Não obstante, empresas, trabalhadores e agências de formação profissional têm larga margem de atuação, no campo das "habilidades básicas", situadas entre o que se aprende na escola e o domínio prático, operacional das ocupações.

Nem de longe se sugere que formação profissional possa substituir educação básica. Resta, entretanto, em países de escolarização precária, como o Brasil, larga fatia de adultos mal-preparados, que dificilmente terão chance ou interesse em voltar à escola. Para esses, é preciso encontrar a fórmula de conciliação sistemática entre qualificações tácitas, dominadas a partir da experiência prática, com o aprendizado de conteúdos conceituais e abstratos, cada vez mais demandados para o trabalho — mesmo no informal.

Atrelado a esse fato, impõe-se o desenvolvimento de metodologias de formação adequadas para adultos e, em especial, a processos de requalificação ou reconversão profissional, dirigidos a trabalhadores desempregados ou deslocados por mudanças tec-

nológicas (v. ensaio de J. L. Pieroni). Além de apresentar características de aprendizado distintas das infantis e juvenis, o adulto que busca qualificação ou requalificação tem urgência — não se dispõe nem pode ficar longos meses em bancos escolares —, o que não implica necessariamente a opção por treinamentos rápidos superficiais. Mas é possível pensar em uma estratégia de educação permanente, por meio de programas modulares, que permitam múltiplas entradas e saídas no processo escolar, garantindo, em cada etapa, o domínio de qualificações com correspondência no mercado de trabalho (v. ensaio de L. Depresbiteris).

A busca de novas metodologias, tanto para jovens como para adultos, coloca em xeque a própria cultura organizacional e pedagógica da maior parte das instituições educacionais e de formação profissional, fruto, em grande parte, das teses da organização científica. Perfil inovador, crítico, ousado e com iniciativa dificilmente pode ser formado pela velha escola de organização e administração.⁴

Por último e mais importante, cabe articular toda estratégia de educação/formação em uma política de emprego. O resgate da qualificação, expresso no crescente interesse e investimento das empresas em preparação de seus empregados, suscita, de imediato, a dúvida quanto aos excluídos, tanto os que "sobram" da modernização como os que sequer começaram a trabalhar.

⁴ O Sistema Senai, por exemplo, está pondo em discussão, no ambiente interno e no externo, seu modelo de formação profissional, desde a dimensão pedagógica até a jurídico-institucional (Senai-DN, 1994a e 1994b.).

No Brasil, houve severo encolhimento do emprego formal desde a crise dos anos 80. Calcula-se, somente entre 1990-1993, uma redução de 150 mil postos de trabalho na indústria paulista; fora da indústria a situação não é melhor, estimando-se que só a Grande São Paulo tenha um exército de mais de um milhão de desempregados ou subempregados — segundo dados do Dieese (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos), para o primeiro trimestre de 1994.

È difícil culpar apenas a modernização das empresas por esses números, fruto em grande parte de (in)decisões mais amplas no plano político e da própria instabilidade econômica e queda do investimento.

A modesta difusão de "novas tecnologias" não parece suficiente para gerar alto desemprego tecnológico. Mas a forte recessão e queda do investimento, desde início dos anos 80, aliadas à ausência de mecanismos de efetiva proteção aos trabalhadores, vêm produzindo efeitos desastrosos.

De todo modo, embora nem sempre modernização signifique redução de postos de trabalho, tende a gerar ganhos de produtividade que reduzem o ritmo de crescimento do emprego. Até porque a lógica da inovação é, em essência, poupadora de recursos, incluindo mão-de-obra. Em termos econômicos, qualquer inovação nas técnicas, nos processos ou na organização da produção só tem razão de ser se contribui para reduzir o custo de algum dos insumos necessários a um dado volume de produção. Em outras palavras, a otimizar os recursos, elevando sua produtividade.

Assim, mesmo controlado o impacto negativo da tecnologia, parece claro que a tendência mundial é de crescimento da produção sem expansão do emprego (v. ensaio de J. Pastore).

A questão do emprego, entretanto, não pode ser reduzida à variável tecnológica. Seu equacionamento pede enfoque global, não só no plano econômico, mas também na esfera político-institucional. Sem recaída nas teses do capital humano nem a ingenuidade de supor que qualificação possa por si criar empregos, é preciso articular a crescente importância ou valorização da competência profissional nessa estratégia.

Educação, nesse contexto, assume importância crucial não apenas para empresas e agências de formação, como ainda mais para os trabalhadores, diretamente afetados pelos rumos desse processo.

A globalização dos mercados e a racionalização dos processos produtivos não alimentam grandes expectativas quanto à expansão do emprego, pelo menos na indústria. De todo modo, os empregos que vierem a ser criados dificilmente absorverão pessoal sem qualificação.

Além disso, a experiência internacional, e mesmo exemplos mais próximos (como o acordo das montadoras, cf. Oliveira, 1992), registram a importância, para os trabalhadores, do domínio técnico do processo de trabalho e de uma visão global da empresa como base para negociação e contratação de condições e relações de trabalho (Dieese, 1990 e 1991).

Dessa perspectiva, o resgate da qualificação pode ser um passo decisivo para um novo patamar nas relações capital-trabalho, fundado na negociação que, por sua vez, exige conhecimento e domínio do processo de trabalho. Pode ainda, no bojo do processo mais amplo de democratização da sociedade, vir a integrar o próprio resgate da cidadania no país.

Referências bibliográficas

ARENDDT, H. *A condição humana*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1983.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. São Paulo: Ipê, 1988.

CARLEAIL, Liana M. da Frota. Racionalidade e trabalho; uma crítica a André Gor. *São Paulo em Perspectiva*, São Paulo, v.8, n.1, p.64-74. jan./mar. 1994.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SÓCIO-ECONÔMICOS — DIEESE. Organização do trabalho e mudança tecnológica; a experiência dos metalúrgicos italianos. *Boletim Dieese*, n.9, p.20-24, maio 1990.

Formação profissional: os sindicatos devem entrar nessa discussão. São Paulo: Subseção de São Bernardo do Campo e Diadema, 1991. mimeo.

Sindicatos e formação profissional. *Boletim Dieese*, São Paulo, v.11, n.137, p.37-39, ago. 1992.

DRUCKER, P. *Sociedade pós-capitalista*. São Paulo: Pioneira, 1993.

EMPRESAS ajudam seus fornecedores. *O Estado de S.Paulo*, São Paulo, 10 jul. 1994. p.B-8.

ERBER, F.S. O Programa de competitividade e a política industrial. *Boletim de Conjuntura*, v.11, n.1, p.119-128, abr. 1991.

FIORI, J.L. da Costa. *Existe um Estado pós-fordista? Reforma e funções do Estado brasileiro no novo paradigma*. São Paulo: Ildeus, 1993. mimeo.

FLEURY, Maria Tereza L. Para onde caminham as organizações. In: INNOVATION and organizational learning workshop internacional. São Paulo: Edusp, 1994 p.84-94.

G-7 quer força-tarefa contra desemprego. *O Estado de S.Paulo*, São Paulo, 15 mar. 1994. p.B-8.

GITAHY, L. *Na direção de um novo paradigma de organização industrial?* Campinas: DPCT/IG/Unicamp, 1992. mimeo.

GORZ, A. Quem não tiver trabalho também terá o que comer. *Estudos Avançados*, v.4, n.10, p.211-228, set./dez. 1990. Publicado originalmente em *La Lettre Internationale*, n.8, 1986.

HABERMAS, J. A nova intransparência. *Novos Estudos*, n.18, p.103-114, set. 1987.

HIRATA, H. *Da polarização das qualificações ao modelo da competência: a evolução do debate no contexto dos novos paradigmas de organização industrial*. São Paulo, 1992. mimeo. Workshop "Trabalho e Educação", Anped, 44^ª Reunião da SBPC.

_____. Paradigmes du travail, un "point de vue transversal". *Futur Antérieur*, Paradigmes du travail, n.16, p.5-10, 1993.

IANNI, O. O mundo do trabalho. *Perspectiva*, São Paulo, v.8, n.1, p.2-12, jan./mar. 1994.

- LEITE, E.M. *A função "social" do Senai: evolução do atendimento à comunidade*. Buenos Aires: Red Latinoamericana de Educación y Trabajo, CIID-Cenep, 1994. mimeo.
- MAIORIA das empresas já adotou terceirização. *O Estado de S. Paulo*, São Paulo, 5 maio 1994. p.B-10.
- MATTOSO, Jorge E.L. Trabalho sob fogo cruzado. *Perspectiva*, São Paulo, v.8, n.1, p.13-22, jan./mar. 1994.
- MERCADO de trabalho marginaliza a mão-de-obra desqualificada. *Gazeta Mercantil*, São Paulo, 22 ago. 1994. p.6.
- NOVO mercado global de trabalho. *Gazeta Mercantil*, São Paulo, 31 ago. 1994. p.1,2 e 10.
- OFFE, C. *Capitalismo desorganizado*. São Paulo: Brasiliense, 1989a.
- OFFE, O Trabalho: a categoria-chave da sociologia? *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, n.10, v.4, jun. 1989b.
- OLIVEIRA, F. de et al. *Os cavaleiros do antiapocalipse: o acordo das montadoras*. São Paulo: Cebrap, 1992, mimeo. Projeto de pesquisa.
- OLIVEIRA, João B.A. e. *A empresa inteligente*. Porto Alegre: Ortiz, 1993.
- OPERÁRIO multifuncional. *Gazeta Mercantil*, São Paulo, 10 ago. 1994. p.1 e 7.
- "QUEREMOS empregos!", pedem os jovens, *Gazeta Mercantil*, São Paulo 9-11 abril 1994. p.6.
- RATTNER, H. O novo paradigma tecnológico e industrial. *Folha de S.Paulo*, São Paulo, 2 set. 1988. p.B-2.
- RICOS propõem medidas ara combater desemprego. *O Estado de S.Paulo*, São Paulo, IO jul. 1994. p.A-17.
- SENAI-DN. *Senai: desafios e oportunidades*; subsídios para discussão de uma nova política de formação profissional para a indústria no Brasil. Rio de Janeiro: Asplan. 1994a.
- SENAI-DN. *Reestruturação do(s) modelo(s) de formação profissional no Senai*. Rio de Janeiro: Asplan, 1994b. mimeo. Projeto 01-NA Estratégico Nacional.
- TERCEIRIZAÇÃO na Autolatina. *Gazeta Mercantil*, São Paulo, 17 maio 1994. p.1 e 10.
- WEBER, M. *A ética protestante e o espírito do capitalismo*. São Paulo: Pioneira. 1967.
- WEFFORT, F. *O populismo na política brasileira*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1980.
- ZARIFIAN, P. As novas abordagens da produtividade. In: SOARES, Rosa M. S. de Melo (Org.). *Gestão da empresa, automação e competitividade: novos padrões de organização e de relações do trabalho*. Brasília: Ipea/Tplan, 1990a.

ZARIFIAN, P. *Organisation qualifiante et capacite de prise de décision dans l'industrie*. [S.l.], 1990b. mimeo.

ZARIFIAN, P. Trabalho e comunicação nas indústrias automatizadas. *Tempo Social*, v.3, n.1/2, p.119-130, 1991.