

A NOVA DEMANDA DO CAPITAL POR ESCOLARIDADE: UMA ANÁLISE DO DISCURSO DE TRABALHADORES

Ronaldo Marcos de Lima **ARAUJO**
Instituto de Ciências da Educação/UFPA¹
rlima@ufpa.br
Doriedson **RODRIGUES**
Campus Universitário de Cametá/UFPA²
doriedson@ufpa.br

Resumo: O trabalho em questão, seguindo a concepção materialista de linguagem proposta por Bakhtin, analisa o discurso de trabalhadores de uma filial multinacional Alemã, considerando a articulação entre capital e demanda por escolaridade. De um modo geral, verifica-se que a escolarização, entendida como correspondendo a um corpo de saberes definido pelas séries escolares e por capacidades intelectuais também correspondentes às séries, não tem relação direta com as novas tecnologias organizacionais e de gestão adotadas pela empresa pesquisada, evidenciando, possivelmente, a circularidade da Teoria do Capital Humano, conforme Frigotto, de que para se ter desenvolvimento econômico é necessário maior escolaridade e investimento em educação, mas para ter investimento em educação é necessário maior capacidade de recursos do Estado gerado por um desenvolvimento econômico.

Introdução

A presença de uma população alfabetizada e formalmente escolarizada pode ter contribuído para a transição rápida, mas mais suave, menos violenta e isenta de conflitos, para o mercado e para a fábrica. A seqüência do desenvolvimento escolar inicial serviu para preparar a futura força de trabalho

1 - Doutor em Educação, coordenador do Grupo de Pesquisa em Trabalho e Educação – UFPA, docente do Programa de Pós-Graduação em Educação – UFPA.

2 - Mestre em Lingüística, docente do Campus da UFPA em Cametá, doutorando do Programa de Pós-Graduação em Educação – UFPA.

para a conduta, os hábitos, o comportamento, os ritmos e a disciplina exigida pela fábrica.

Harvey Graff

É corrente hoje nos órgãos de imprensa o discurso de que para que o Brasil possa se desenvolver é necessário maior investimento em educação e maior escolaridade para a mão-de-obra nacional. Vincula-se, assim, escolarização com desenvolvimento econômico. De forma concreta, as empresas passam a exigir maior escolaridade para os candidatos a uma vaga aos seus postos de trabalho e incentivam seus empregados a aumentarem seus níveis de escolaridade.

De forma oficial, o Estado Brasileiro também incentiva a escolarização sob o mesmo argumento de ser esta necessária ao desenvolvimento econômico. Reforçam-se as idéias dos telecursos, ganha importância e espaço o ensino a distância e criam-se comitês oficiais de incentivo à competitividade empresarial que atuam com um olho na economia e outro na educação.

Nunca se viu tanto empresário, ou seus representantes, fazer tanta ingerência em educação. Para se ter uma idéia do ganho de importância da escolarização para o setor produtivo, basta verificar a proposta de transferência de responsabilidade do ensino profissionalizante, durante as recentes discussões de reforma do ensino técnico, da esfera do Ministério da Educação para a esfera do Ministério do Trabalho³, ou seja, a formação de mão-de-obra parece hoje algo muito importante para ficar à mercê da ingerência de educadores profissionais. A escolarização virou um problema fulcral na tentativa de aumentar a competitividade da indústria nacional. A educação virou questão nacional. O “ingresso do País no Primeiro Mundo” depende da escolarização de sua mão-de-obra, pois para

3 - Apesar de esta proposta não ter vingado, é interessante notar que a proposta de regulamentação da LDB, no capítulo que se refere ao Ensino Técnico, foi assinada pelo Ministério da Educação em conjunto com o Ministério do Trabalho.

acompanhar o desenvolvimento tecnológico parece tornar-se necessário uma classe trabalhadora mais escolarizada que a atual.

Se em outros momentos recentes se falava em uma batalha contra o analfabetismo, hoje o que é colocado em xeque para o setor produtivo é a escolarização. Mas as respostas a algumas questões se colocam como preliminares nesta discussão: (i) Por que as empresas hoje demandam maior escolaridade aos seus trabalhadores? O que a escolarização pode oferecer às empresas? É o conteúdo socializado pela escola que é instrumental às novas tecnologias usadas na produção ou ao desenvolvimento de certas capacidades cognitivas e outras funções mentais superiores? Ou, ainda, é a cultura que se associa aos anos de escolarização que as empresas buscam? Ou é tudo isso? Ou essa escolarização serve apenas como primeiro elemento de seleção dos trabalhadores diante do grande aumento da oferta de mão-de-obra?

As respostas a estas questões não parecem ser de fácil construção. Elas implicam um conhecimento do processo produtivo e do sistema de ensino e, principalmente, a percepção das transferências realizadas pelo trabalhador escolarizado em suas atividades de trabalho. Tentaremos, no entanto, contribuir para este debate fazendo uso das falas de trabalhadores, supervisores e gerentes da filial de uma multinacional alemã.⁴

1 O Ideológico no discurso

Bakhtin (2006), contrapondo-se ao modelo de estudo imanente da linguagem, o qual desconsidera os sujeitos como oriundos de processos materiais de produção, postula que a linguagem humana decorre das relações sociais em que os homens e mulheres estão inseridos. Nesse sentido, o discurso, via linguagem, deve ser entendido como altamente ideológico. Ainda para esse autor, as

4 - Os dados que consubstanciam a presente análise resultam da dissertação de mestrado de Ronaldo Marcos de Lima Araujo, apresentada na PUC/SP.

formas lingüísticas sempre ocorrem em enunciações bem precisas, implicando por isso também um contexto ideológico preciso. Assim, no dizer de Bakhtin:

Na realidade, não são palavras o que pronunciamos ou escutamos, mas verdades ou mentiras, coisas boas ou más, importantes ou triviais, agradáveis ou desagradáveis, etc. A palavras está sempre carregada de um conteúdo ou de um sentido ideológico ou vivencial. É assim que compreendemos as palavras e somente reagimos àquelas que despertam em nós ressonâncias ideológicas ou concernentes à vida (BAKHTIN, 2006, p. 98-99).

A linguagem, pois, está sempre eivada de um conteúdo, de uma vivência. Assim o sendo, a linguagem dos trabalhadores de uma fábrica alemã no Brasil pode ser entendida como *exalando* a subjetividade desses sujeitos, suas vivências, seu pertencimento a uma realidade, a um grupo social, bem como exteriorizando as pressões sociais sobre os mesmos, decorrentes de suas relações de trabalho, de sua esfera interacional. No dizer de Marx & Engels (1987, p. 36):

A produção de idéias, de representações, da consciência, está, de início, diretamente entrelaçada com a atividade material e com o intercâmbio material dos homens, como a linguagem da vida real. O representar, o pensar, o intercâmbio espiritual dos homens, aparecem aqui como emanção direta de seu comportamento social (MARX & ENGELS, 1987, p. 36).

Não menos importante está o fato de que a linguagem, eivada de conteúdo ideológico e vivencial, carrega em si múltiplas vezes oriundas das interações entre os homens, as quais possibilitam inferir, possivelmente, toda sorte de influências na pessoa humana, quer para a opressão ou para a desbarbarização. Trata-se, enfim, do caráter polifônico da linguagem, podendo-se ouvir, portanto, através dela as enunciações que embalam a sociedade do trabalho, os trabalhadores, como aquelas que preconizam a empregabilidade como resultante de

escolarização, o que, na verdade, tende a *escamotear* a crise estrutural pela qual passa o emprego no interior da lógica capitalista (FRIGOTTO, 2006), impondo-se ao trabalhador uma busca exorbitante por escolarização, muitas vezes voltada tão somente para o saber fazer, deixando-se de lado uma formação de caráter mais geral. Conforme Bakhtin (2006, p. 101), portanto, “Toda enunciação [...] prolonga aquelas que a precederam, trava uma polêmica com elas, conta com as reações ativas de compreensão, antecipa-as”.

De acordo com Bakhtin (*ibidem*), pois, os discursos que os homens produzem são produtos de suas interações, das relações entre homens, do trabalho com a materialidade de vida, forjando-lhes o dizer, o pensar. Assim o sendo, inserido em uma sociedade capitalista, permeada por relações de produção, o homem pode ser conduzido a incorporar em suas práticas linguageiras o discurso dominante, aquele que justifica as crises vividas e criadas pelo capital como sendo de competência do trabalhador, impondo-lhe a busca pela resolução das mesmas, tal como vem ocorrendo com a relação mercado de trabalho e escolarização, no que concerne à questão da empregabilidade. Portanto, longe de serem meras palavras a fala dos trabalhadores, seus discursos possibilitam compreender a arquitetura do modo de produção capitalista em sua nova face, o modelo de acumulação flexível (HARVEY, 1992), para o qual a escolarização torna-se elemento crucial para sua concepção de desenvolvimento.

Nunca é demais lembrar que, buscando ampliar sua lógica perversa de acumulação, o capitalismo vai se apoderando do Estado, instrumentalizando-o, através das orientações de organismos internacionais como FMI e Banco Mundial (HARNECKER, 2000), para propagar as condições ideais para sua manutenção. E essas orientações têm sido muito bem formuladas pelo Estado no que concerne à educação, principalmente por meio das teorias

desenvolvimentistas que postulam a educação como elemento imprescindível para o crescimento econômico (SCHULTZ, 1967), as quais, entretanto, longe de se preocuparem com a humanização do homem e extermínio das desigualdades, tendem a contribuir cada vez mais para a maximização do lucro.

Segundo Oliveira (2002), essa crença no potencial da educação como importante elemento para o desenvolvimento econômico adveio da emergência da teoria do capital humano no contexto do nacional-desenvolvimentismo brasileiro – início dos anos 40 do século passado –, o qual primava por uma planificação econômica sob a tutela do Estado como agente propulsor de desenvolvimento. Acreditava-se, assim, que as taxas de crescimento econômico ocorreriam paralelamente ao aumento dos níveis de educação, sendo necessário, portanto, uma planificação no setor educacional aos moldes econômicos, de modo que, por meio da educação, também fosse reduzida a pobreza. Na verdade, a teoria do capital humano adequava-se perfeitamente aos ideais do capitalismo, no sentido de [...] “contabilizar todos os espaços da vida dos trabalhadores, incluindo seus ócios, como atividades produtivas e passíveis de obtenção de lucratividade” (OLIVEIRA, 2000, p. 194).

Atualmente, essa teoria vem sendo utilizada, conforme já enunciamos, para se fortalecer cada vez mais a tese de que a não obtenção de emprego e sucesso ou não no mercado de trabalho decorrem da pouca ou da falta de escolaridade, colocando-se nas costas do trabalhador a culpa pela não empregabilidade, quando de fato se sabe que o problema de desemprego é de ordem estrutural (FRIGOTTO, 2006). Por meio da Teoria do Capital Humano, acaba-se contribuindo para com o processo de exploração a que o trabalhador vem sendo submetido, bem como para que se tenha uma justificativa para a não entrada de muitos trabalhadores no mercado de trabalho ou para o aumento do mercado de trabalho informal, como

decorrente de falta de escolarização ampla.

2 Práticas de Letramento, alfabetização e escolarização: uma caracterização funcional

Numa sociedade global, como a que se coloca atualmente, vem se exigindo amplamente um envolvimento maior com práticas de *letramento*, como condição imprescindível para a inclusão no mercado de trabalho, embora, como já se verá, tal relação venha se tornando tão somente um *escamotear* dos reais interesses do capitalismo hodierno.

Sobre o conceito de letramento, Marcuschi (2003) salienta que o mesmo pressupõe todo envolvimento humano com práticas de leitura e escrita, quer alfabetizado ou não. Assim, o ser humano letrado seria aquele que participasse de maneira significativa de eventos de letramento, não fazendo tão somente uso formal da escrita.

O letramento [...] envolve as mais diversas práticas da escrita (nas suas variadas formas) na sociedade e pode ir desde uma apropriação mínima da escrita, tal como o indivíduo que é analfabeto, mas letrado na medida em que identifica o valor do dinheiro, identifica o ônibus que deve tomar, consegue fazer cálculos complexos, sabe distinguir as mercadorias pelas marcas etc., mas não escreve cartas nem lê jornal regularmente, até uma apropriação profunda, como no caso do indivíduo que desenvolve tratados de Filosofia e Matemática ou escreve romances (MARCUSCHI, 2003, p. 25).

Ainda para esse autor, é preciso que se compreenda que o letramento corresponde a “um processo de aprendizagem social e histórica da leitura e da escrita em contextos informais e para usos utilitários” (MARCUSCHI, 2003, p. 21), daí se inferindo que o mesmo se constitua em um conjunto de práticas, havendo, portanto, várias formas de letramento. A alfabetização, contudo, decorreria de um aprendizado sistemático mediante o ensino, compreendendo um

“domínio ativo e sistemático das habilidades de ler e escrever” (MARCUSCHI, 2003, p.22). Por outro lado, escolarização poderia ser entendida como “uma prática formal e institucional de ensino que visa a uma formação integral do indivíduo”, sendo a alfabetização, no dizer do autor, “apenas uma das atribuições /atividades da escola” (MARCUSCHI, 2003, p. 22), sendo, pois, uma habilidade restrita no interior da escola, que teria projetos educacionais muito mais amplos.

Isto posto, pode-se inferir que no interior da filial multinacional Alemã vem se exigindo um aumento no nível de escolarização, pressupondo um ser alfabetizado que domine, em tese, conforme o discurso propagado pelo capital, práticas de envolvimento com leitura e escrita, o que geralmente advém com a alfabetização. É possível, entretanto, que o capital possa estar demandando também práticas outras de letramento, transcendendo o que se obtém com tão somente a alfabetização, ou utilizando tal discurso para submergir sua lógica de cada vez mais aumentar seus lucros, impondo ao trabalhador a responsabilidade por atender a uma exigência que, longe de diluir as desigualdades, tende tão somente a imputar-lhe a culpa pelo insucesso no campo do trabalho.

3 Mas por que a empresa passa a exigir maior escolaridade?

A empresa⁵, onde foi realizada a pesquisa, passou por um processo de reestruturação que se baseou fundamentalmente na utilização de novas tecnologias organizacionais e gerenciais no processo produtivo, não introduzindo de forma significativa novos equipamentos. As novas tecnologias de organização e de gestão se concretizaram nas seguintes técnicas de organização do trabalho e de tratamento do pessoal:

- QTB (Qualidade Total Beta) - Funciona de acordo com os

5 - Aqui denominada BETA para preservar a sua identidade. Esta empresa é uma filial de uma multinacional alemã que atua na produção de componentes elétricos.

CCQs, com grupos de funcionários que buscam a melhoria da produção;

- Células de fabricação - Forma de organizar a produção de modo a permitir que um grupo de funcionários se responsabilize por certas etapas do processo produtivo. Assemelha-se fisicamente à forma da letra “U”;
- Kanban - Sistema de sinalização com cartões (kanban interno) ou eletrônico (kanban externo) que agiliza a comunicação no processo produtivo dentro da fábrica entre os trabalhadores de um mesmo setor ou entre setores diferentes e externamente com os fornecedores, permitindo a redução dos estoques com maior controle dos mesmos por parte dos trabalhadores, responsabilizando-os pelo ritmo de produção;
- SPM (Sugestões Para Melhoramentos) - Serviço que visa incorporar na produção o saber resultante da experiência do trabalhador;
- Housekeeping - Técnica dos 5 S; visa promover a auto-organização e o sentido de ordem e limpeza nas células;
- MTP (Manutenção Total Produtiva) - Responsabiliza o trabalhador pela primeira manutenção dos equipamentos e pela ordem e higiene no local de trabalho;
- SKOKAN - Prática de reuniões diárias, com café da manhã, entre gerência e grupo de trabalhadores indicados em sistema de rodízio pelos supervisores de células. Visa incorporar sugestões e críticas dos trabalhadores;
- KAISEN - Princípio de inovação dependente.

A Beta, a partir das reformulações feitas, passou a exigir de seus novos funcionários, como requisito técnico para o bom funcionamento das novas tecnologias adotadas, a escolaridade

mínima de 8ª série. Esta exigência, no entanto, não inviabilizou a permanência no emprego daqueles antigos trabalhadores que não tinham essa escolaridade, o que já começa a colocar em xeque a associação direta entre os conteúdos de ensino que “correspondem” à 8ª série com as tecnologias adotadas.

A empresa procurou adequar o trabalhador antigo aos novos processos, mas, ao contratar trabalhadores novos para a mesma função, tal já ocorreu com elevação do nível de exigência de escolaridade, em compatibilidade com as mudanças introduzidas. Esta exigência, porém, não parece ter como motivação principal a demanda por maior capacidade intelectual ou pelo domínio dos conteúdos escolares “correspondentes” à 8ª série. Parece relacionar-se mais com as exigências de maiores capacidades sócio-comunicativas dos trabalhadores, necessárias às novas formas de organização do trabalho, ou seja, com a cultura socializada pelo sistema de ensino (é esta nossa tese). A empresa parece crer que se seus trabalhadores tiverem maior nível de escolaridade vai encontrar neles mais facilmente as qualidades pessoais que valoriza.⁶

Segundo a Coordenadora do Setor de Recrutamento e Seleção da empresa, a exigência por maior escolaridade visa diminuir o número de candidatos aos empregos ofertados pela empresa, tendo em vista que “tem muito desempregado por aí” (RS). Esta hipótese de resposta às questões postas, apesar de verdadeira em parte, não pode ser considerada conclusiva, pois, além de simplificar a questão, não justifica os discursos governamentais em torno da escolaridade e revela desconhecimento do vínculo entre reestruturação produtiva e novas exigências por escolaridade enquanto fenômeno amplo. Por

6 - Esta afirmação nos faz considerar que a demanda por comportamentos e atitudes convenientes ao trabalho assume, cada vez mais, um caráter técnico. É hoje uma exigência técnica das novas tecnologias organizacionais, apesar de ainda servirem, e muito, a um sistema de controle, como indica Graff na epígrafe deste texto.

isso não deverá ser objeto de novas considerações nesse trabalho.

Outro dado que apareceu nas entrevistas realizadas é que os trabalhadores que freqüentaram por mais tempo a escola parecem apresentar um maior número das “qualidades pessoais” desejadas pela empresa como, por exemplo, a facilidade de comunicação⁷, necessária ao trabalho em células de fabricação. A escolaridade parece relacionar-se, portanto, à possibilidade de encontrar, neste nível de pessoal, as competências⁸ valorizadas pela empresa e possivelmente socializados pela escola.

A importância da formação escolar para a empresa ficou pouco caracterizada pela necessidade de certo grau de desenvolvimento cognitivo assegurado pela escola, necessário para fazer face às exigências técnicas demandadas pelas tecnologias organizacionais introduzidas. A relação entre escolaridade e nível de conhecimentos técnicos foi pouquíssima citada nas entrevistas e quando isso apareceu foi declarada a necessidade de escolarização, por exemplo, para leitura de manuais de especificação de produtos e equipamentos⁹ e confecção de relatórios, revelando a funcionabilidade instrumental da escolarização e a limitação da compreensão dos conteúdos escolares “relativos” à 8ª série, numa demonstração da necessidade de

9 - Deve-se destacar que a empresa não introduziu de forma significativa novos equipamentos e que a compra de novas máquinas obedeceu apenas à necessidade de renovação das já utilizadas. A utilização de equipamentos de base microeletrônica ainda não foi feita por esta empresa. O que pode diferenciar a situação atual é que, se a leitura dos manuais era responsabilidade dos Técnicos e Supervisores, hoje é necessário que todos tenham uma compreensão do uso e funcionamento das máquinas, das matérias-primas e dos produtos da Beta.

7 - A tentativa de definição de algumas qualidades pessoais exigidas pelas empresas, como facilidade de comunicação, iniciativa, espírito de equipe, etc, e o que elas significam para os trabalhadores, foi feita na Dissertação de Mestrado de Ronaldo Marcos de Lima Araujo e sintetizada em um texto intitulado “As Novas ‘Qualidades Pessoais’ Exigidas pelo Capital”.

8 - A competência pode ser definida hoje como a capacidade de auto-mobilização do trabalhador na tentativa de resolução de problemas e imprevistos de trabalho.

letramento para algumas ações no interior da fábrica.

O trabalhador precisa ler um gráfico, acompanhar os manuais técnicos, saber o que aquilo quer dizer e isso é um pouquinho mais do que... um pouquinho mais do que simplesmente encaixar duas peças no mesmo lugar. Daí a necessidade de se elevar a escolaridade necessária. (RH).¹⁰

Apesar de trabalhadores e supervisores não perceberem claramente a funcionalidade de maior escolarização para o desempenho das novas funções na empresa, pois estas não têm requerido maiores alargamentos do conhecimento técnico, uma razão que levou a empresa a valorizar a escolarização ficou mais evidente: ela, a escolarização, funciona como pré-requisito para capacitação e atuação na empresa, em correspondência à volatilidade das novas tecnologias introduzidas na produção.

Se a pessoa não tem uma escolaridade mínima, fica difícil ela acompanhar aquilo que a empresa precisa dela, fica difícil, por exemplo, você ministrar um treinamento pra pessoa onde ela vai aprender um pouquinho sobre o trabalho em grupo, e ela acompanhar esse treinamento de forma autônoma. (RH).

É como diz Graff (1994, p. 45) em relação à alfabetização no século passado: “a alfabetização, no século XIX, tornou-se vital ao processo de ‘treinar para ser treinado’”. A empresa exige o primeiro grau completo para viabilizar o seu programa formativo, tentando fazer com que o trabalhador se integre “nos programas participativos da empresa e entenda as informações mais amplas de **toda a filosofia da empresa**, trabalhar em células e se engajar num trabalho em equipe” (RS).

A escolaridade é instrumental ao desenvolvimento das novas

10 - Informações sobre os entrevistados estão em anexo ao final deste texto. Fica preservada, no entanto, a identidade dos mesmos.

qualidades pessoais valorizadas pela empresa, pois

[...] quem tem uma boa orientação é mais fácil de se encaixar no ritmo né, é mais fácil de compreender as coisas, é mais fácil de a gente orientar, recebe orientação com mais facilidade e disciplina. (Op.1).

A escolaridade desempenha, para a empresa, a função de assegurar alguns requisitos pessoais do trabalhador, como a facilidade de comunicação. Para a empresa, torna-se importante a escolarização porque, se escolarizada, a pessoa supostamente consegue ter maior capacidade de comunicação, conseguindo ler instruções, fazer anotações e relatórios, falar e explicar os problemas que possam estar ocorrendo na produção.¹¹

Porque muitas vezes a gente perde informação prática preciosa, porque a pessoa, por não saber escrever, não tem condição de escrever, ela não consegue, ela não faz, então ela prefere ficar quieta e não fala o que tá acontecendo, então a gente perde muito por aí. Por exemplo, quando tem a oitava série, um nível melhor, ela consegue ajudar você em outras coisas também. (Sup.1).

A compreensão de escolaridade completa do 1º grau não foi revelada de forma clara pelos trabalhadores e supervisores, mas criou uma reação positiva nestes em relação a sua exigência. A determinação da empresa é entendida por alguns deles como tentativa de elevar o nível cultural médio dos trabalhadores.

A escolaridade cumpre, portanto, dupla função: de um lado, serve como pré-requisito para o acompanhamento das oscilações da técnica

11 - Esta afirmação também coloca em evidência o descontentamento empresarial com os níveis de alfabetização da classe trabalhadora, pois ler instruções, fazer anotações, falar e explicar problemas são capacidades que poderiam ser esperadas de um indivíduo “apenas” alfabetizado. A escolarização, neste caso, associa-se ao nível de letramento dos trabalhadores.

e da cultura utilizadas pelo capital e que caracterizam a empresa flexível¹²; de outro, funciona ideologicamente como símbolo de *status*, permitindo maior aceitação dos indivíduos que a têm, promovendo a participação em função da valorização social da escolaridade.

Se, por um lado, é difícil afirmar categoricamente que a exigência de escolaridade está diretamente associada a uma solicitação de alargamento dos conteúdos técnicos solicitados aos trabalhadores da fábrica, por outro não nos parece muito arriscado afirmarmos que, nesta empresa, a exigência por maior escolaridade tem vínculo direto com o desenvolvimento de requisitos culturais que possibilitem a promoção das novas atitudes solicitadas a esses mesmos trabalhadores. Para o desempenho das atividades, definidas pelas novas tecnologias de organização e gestão do trabalho, introduzidas pela empresa, a exigência dos conteúdos escolares “correspondentes” à 8ª série parece ter sua utilidade bastante pequena em comparação com as vantagens que se relacionam com a introjeção da cultura da empresa e da promoção de comportamentos e atitudes economicamente valorizados.

O conhecimento técnico, porém, continua sendo necessário e indispensável ao desenvolvimento do trabalho, não significando com isso dizer que tenha havido maiores alargamentos deste e que, se tal ocorresse, ele teria se dado em função das novas tecnologias organizacionais. Para o trabalho de montagem, em especial, que é a maioria dentro da Beta, não se exigem, por exemplo, maiores qualificações no sentido técnico.

Os conhecimentos específicos das funções e as grades de qualificação de um profissional parecem passar por um processo de

12 - A empresa flexível se caracteriza por tentar se adaptar às permanentes flutuações do mercado, das tecnologias, da economia e dos padrões de consumo, mantendo altos índices de produtividade com redução da força de trabalho.

desvalorização na empresa pesquisada, mesmo entre o pessoal de nível técnico, num movimento contrário em relação às capacidades que resultem na mobilização da subjetividade do trabalhador empenhado em resolver problemas da produção e em função mesmo da valorização das competências. Um trabalhador qualificado (Op.1) deixou isso claro quando, perguntado sobre qual a sua ocupação, precisou ler em seu crachá de identificação a função que desenvolvia na fábrica.

Noutro caso, um supervisor de célula explicou sua função da seguinte forma:

Minha função é supervisão. É uma função nova, exclusiva de células, né? Porque nós fizemos uma reengenharia aonde ficou dividida em células a nossa empresa e eu fiquei com uma célula, a célula de contator. Eu sou engenheiro mas faço de tudo, tenho a coordenação geral a nível de produção, a administração de material e a engenharia, que são as três funções básicas dentro da célula e que antes eram exercidas por pessoas específicas e diferentes (Sup. 1).

O processo de renovação da base organizativa do trabalho na empresa Beta causou grande confusão na identificação da qualificação dos trabalhadores, até porque diminuíram as especificidades das funções, em decorrência da desvalorização do conteúdo específico dos trabalhos profissionais.

Como decorrência da organização do trabalho em células, ao mesmo tempo em que perde força as profissões fabris, com um corpo prático-teórico definido, há o incentivo, que parte das necessidades reais do trabalho em células de fabricação, à constituição do trabalhador polivalente, isso desde o chão da fábrica até o *staff* intermediário. Existe uma tendência a não haver função específica, pois todos trabalham em várias atividades, gerando uma confusão resultante da indefinição dos postos de trabalho e conflitos que giram em torno da identidade profissional perdida.

As pessoas não têm mais uma função própria que lhes identifique. Elas “estão profissionais” a partir da necessidade da empresa.

Eu tô como montadora de linha, né? de produção. Apesar que eu faço um pouco de tudo, já viu que eu nem sei mais o que eu sou né, continua na... na carteira assim como montadora de linha mesmo. (Op.2).

A qualidade específica de um trabalhador se dilui no grupo e assume a forma de “conhecimentos gerais”, como fala um operário de nível técnico e com segundo grau que vê sua qualificação esboroar-se no mesmo período em que transcorreram as mudanças na empresa.

Na verdade, em dois, três anos, eu era só o inspetor de produção, só revisava as peças que iam prá produção, mas devido as mudanças que houve na empresa, hoje, já fico tanto na linha de produção, como revisando e embalando também as peças. Quer dizer eu faço o serviço geral da linha, tanto monto, como reviso, como embalo. (Op. 1).

Sobre este aspecto, da constituição do trabalhador polivalente, é possível perceber a necessidade de o trabalhador ter uma base de conhecimentos superiores necessária para o trabalho em várias frentes, mas, no caso específico da Beta, o que a empresa realizou até o momento da pesquisa foi a agregação de tarefas de um mesmo teor, exigindo desta forma um trabalhador formado mais sob a ótica da multifuncionalidade do que da multiquificação¹³. Para que se possa visualizar melhor esta afirmação, um supervisor de célula explicou que “se antes tinha uma trabalhadora que se ocupava só com um tipo de solda, agora ela vai e faz vários serviços de solda diferentes, mas tudo ainda é solda” (Sup. 1).

Considerações finais

O fato de a empresa não ter demitido os trabalhadores que a ela já

estavam incorporados antes de sua reestruturação nos leva a supor que:

1. A escolarização, entendida como correspondendo a um corpo de saberes definido pelas séries escolares e por capacidades intelectuais também correspondentes às séries, não tem relação direta com as novas tecnologias organizacionais e de gestão adotadas pela empresa pesquisada;
2. Ao exigir maior escolaridade de seus trabalhadores a empresa Beta procura indivíduos que tenham introjetados uma cultura conveniente ao trabalho produtivo, com atitudes e comportamentos valorizados e economicamente úteis;
3. Apesar de a empresa ver na escolarização o elemento cultural a ela intrínseco, esta admite que a cultura que envolve ela própria é eficaz para produzir os valores, comportamentos e as atitudes adequadas ao trabalho.

Não se quer, de forma alguma, negar aqui a importância dos saberes escolares para os trabalhadores, pelo contrário, mas tentar formular uma resposta possível sobre o que querem as empresas com a exigência de maior escolarização aos trabalhadores. Também não se descarta a possibilidade das empresas buscarem trabalhadores com níveis mais elevados de conhecimento escolar para o desempenho de atividades produtivas seria, no mínimo, imprudente supor que as empresas não necessitam de um *quantum* de conteúdos escolares e de capacidade cognitiva desenvolvida. Mas o que prevaleceu na empresa pesquisada não foi isso.

As considerações feitas neste trabalho, portanto, não devem

13 - Salerno (1993) diferencia multifuncionalidade de multiqualificação em função de, no primeiro termo, o esquema de planejamento do trabalho ser externo aos trabalhadores, enquanto que no segundo termo o trabalhador participa do planejamento do trabalho.

assumir um caráter conclusivo. A pesquisa realizada aconteceu em apenas uma unidade produtiva de uma empresa do Estado de São Paulo. Espera-se, no entanto, que elas sirvam para problematizar uma realidade que está sendo vivenciada por um grande número de trabalhadores e que extrapola os muros dessa empresa.

Para se chegar a uma análise conclusiva seria necessária uma observação mais demorada, trabalhou-se apenas com entrevistas, bem como o estabelecimento de relações entre os resultados apresentados na Beta com os obtidos em outras empresas de diferentes setores, fizessem uso de diferentes tecnologias. Vale ressaltar novamente que a empresa pesquisada introduziu apenas tecnologias de gestão e organização do trabalho; contudo, uma empresa que utiliza tecnologias físicas de ponta pode apresentar uma realidade completamente diferente e até contraditória. A verdade é que a realidade do mundo do trabalho hoje é muito heterogênea e qualquer generalização deve ser vista com muito cuidado.

Mesmo nesta empresa, as considerações feitas não podem ser absolutizadas, pois trabalhamos com uma situação datada e esta pode se caracterizar apenas como uma etapa de um momento maior.

Mas esta relativização dos resultados da pesquisa não impede que façamos afirmações como as que fizemos.

Uma consideração de cunho teórico, porém, poderia ser feita mais uma vez a respeito da impropriedade das tentativas de vínculo direto entre escolarização e desenvolvimento econômico, como tão bem já o fez Frigotto (2006). Este, como já ressaltamos, fez a crítica da Teoria do Capital Humano, que se coloca hoje sob novo discurso, e mostrou a circularidade da idéia: para ter desenvolvimento econômico é necessário maior escolaridade e investimento em educação, mas para ter investimento em educação é necessário maior capacidade de recursos do Estado gerado por um desenvolvimento econômico.

Frigotto mostrou ainda que este discurso está embalado na idéia da meritocracia e conduz o sistema de ensino a “um determinado nível de adestramento geral, básico, funcional à produção capitalista” e “justifica as desigualdades de classe, por aspectos individuais; no âmbito educacional, igualmente mascara a gênese da desigualdade no acesso, no percurso e na qualidade de educação que têm as classes sociais” (FRIGOTTO, 2006, p. 67).

O vínculo direto entre escolaridade e desenvolvimento econômico pode ainda ser questionado em função da realidade de alguns países que conseguiram altos índices de competitividade com baixos níveis de escolaridade de sua classe trabalhadora, vide a China, onde “o acesso das camadas sociais mais baixas [ao ensino médio] somente nas últimas décadas vem aumentando, mas está longe de estar universalizado” (CASTRO, 1994, p. 200). Bem como poderíamos encontrar países com altos índices de escolaridade, mas com uma indústria muito fraca, vide Cuba. Há países, ainda, como a ex-União Soviética, que assistem a sua indústria e ao seu poder econômico diluírem-se, mesmo vivendo um quadro educacional caracterizado pela falta de analfabetismo, onde

[...] mesmo nas repúblicas mais modestas, virtualmente todos terminam as oito ou nove séries obrigatórias. Dez a 20% dos alunos entram na trilha do ensino universitário, mais elitista e cobiçado. E praticamente todos os restantes recebem uma formação profissional de dois ou três anos (CASTRO, 1994, p. 194).

Por fim, este artigo é terminado colocando-se novas interrogações: como fica a questão da cultura escolar nos cursos de educação a distância? Ou seja, a cultura que interessa às empresas pode ser promovida independentemente do *locus* escola?

Outra questão que se coloca é sobre a função colocada à escola de promover atitudes e comportamentos economicamente úteis. Não

seria exatamente esse o papel da escola, o de gerar comportamentos e posturas socialmente desejáveis e valores que conduzam a uma vida produtiva e coletiva? O fato de vivermos, ainda, sob a égide do capitalismo não nos impõe uma educação correspondente a esse sistema? Sem querer antecipar qualquer resposta, até porque isso acarretaria um trabalho de fôlego apoiado fortemente na filosofia, poderíamos antecipar o grande dilema, talvez, que o sistema produtivo coloca hoje ao sistema de ensino: que comportamentos são desejáveis? Apenas aqueles “economicamente” úteis? Que valores devem ser promovidos pela escola? Acredita-se, para finalizar, que estes valores podem, e devem, entrar em desacordo com a ordem social, na medida em que eles devam conduzir os homens não apenas para a vida produtiva, mas, principalmente, para a vida plena.

Referências

ARAUJO, Ronaldo. **As Novas “Qualidades Pessoais” Requeridas Pelo Capital.**

Texto apresentado à apreciação do GT de Trabalho e Educação da 20ª reunião anual da ANPED. 1997.

—. **Inovações Organizacionais e Qualificação:** os aspectos atitudinais da qualificação. Dissertação de Mestrado apresentado ao Programa de Pós-Graduação em História e Filosofia da Educação da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 1996.

BAKHTIN, Mikhail. **Marxismo e Filosofia da Linguagem:** problemas fundamentais do método sociológico da linguagem. São Paulo: Hucitec, 2006.

CASTRO, Cláudio de Moura. **Educação Brasileira:** Consertos e Remendos. Rio de Janeiro: Rocco, 1994.

FRIGOTTO, Gaudêncio. **A Produtividade da Escola Improdutiva.** São Paulo, Cortez/Autores Associados, 2006.

GRAFF, Harvey J. **Os Labirintos da Alfabetização.** Porto Alegre: Artes Médicas, 1994. Trad. Myga Garcia Tirza.

HARVEY, David. **A transformação político-econômica do capitalismo do final do século XX.** In: HARVEY, David. **Condição Pós-Moderna.** São Paulo: Edições Loyola, 1992.

HARNECKER, Marta. **Tornar Possível o Impossível:** a esquerda no limiar do século XXI. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

MARX, Karl & ENGELS, Friederich. **A Ideologia Alemã.** São Paulo: Editora Hucitec, 1987.

MARCUSCHI, Luiz Antônio. **Da fala para a escrita: atividades de**

retextualização. São Paulo: Cortez, 2003.

SALERNO, Mário. Modelo Japonês, Trabalho Brasileiro. *In:* HIRATA, Helena (org.). **Sobre o “Modelo” Japonês.** São Paulo: Edusp, 1993.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. **Educação Básica:** gestão do trabalho e da pobreza. Petrópolis: Vozes, 2000.

SCHULTZ, Theodore W. **O Valor Econômico da Educação.** Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1967.

Anexos

Informações sobre os entrevistados

Entrevista N° 01

Informante: Supervisor (**Sup.1**)

Duração: 57 minutos

Data do registro: 17/08/95

Grau de escolaridade: 3º Grau (engenharia)

Entrevista N° 02

Informante: Supervisor (**Sup.2**)

Duração: 75 minutos

Data do registro: 18/08/95

Grau de escolaridade: 3º Grau (engenharia)

Entrevista N° 03

Informante: Técnico Inspetor de Produção (**Op.1**)

Duração: 30 minutos

Data do registro: 21/08/95

Grau de escolaridade: 2º Grau

Entrevista N° 04

Informante: Operária Montadora - Líder substituta (**Op.2**)

Duração: 50 minutos

Data do registro: 21/08/05

Grau de escolaridade: 1º Grau

Entrevista N° 05

Informante: Operária Embaladeira **(Op.3)**

Duração: 25 minutos

Data do registro: 22/08/95

Grau de escolaridade: primário

Entrevista N° 06

Informante: Operária Líder/Inspetora de Produção **(Op.L.)**

Duração: 45 minutos

Data do registro: 22/08/95

Grau de escolaridade: 2º grau incompleto

Entrevista N° 07

Informante: Chefe do Setor de Recursos Humanos do complexo industrial da lapa **(RH)**

Duração: 50 minutos

Data do registro: 198/01/96

Grau de escolaridade: 3º Grau (engenharia)

Entrevista N° 08

Informante: Coordenadora do Setor de Recrutamento e Seleção **(RS)**

Duração: 45 minutos

Data do registro: 18/01/96

Grau de Escolaridade: 3º Grau (psicologia)