

Reestruturações do capital e as (des)qualificações para o trabalho

Célia Regina Congilio*

Resumo:

Mais educação e mais qualificação = mais competências = empregabilidade. Essa equação parece simples e tem sido frequentemente apresentada na mídia como uma das formas de garantir uma boa inserção do trabalhador no mercado de trabalho. Será? É o que se pretende problematizar com este artigo.

Palavras-chave: Ideologia. Trabalho. Educação.

Introdução

Nos anos 90 tornou-se corrente a idéia de que a *inflexibilidade fordista* e a desqualificação que promovia na organização do trabalho (os mesmos elementos que propiciaram o crescimento do pós-II Guerra e alimentaram o chamado desenvolvimentismo brasileiro), eram, agora, responsáveis pela crise capitalista instalada. As empresas japonesas tornaram-se agressivamente competitivas e colocaram o Japão entre os poucos países em que, a despeito da crise mundial, a economia crescia em índices significativos e ameaçava a hegemonia econômica dos Estados Unidos.

Coriat (1993: 80-81) identificou o fenômeno do crescimento japonês como “uma via específica de racionalização do trabalho”, o que considerou “original” em relação aos métodos fordistas desenvolvidos no ocidente:

No Japão, a via seguida partiu da *des-especialização dos trabalhadores qualificados*, por meio da instalação de uma certa polivalência e plurifuncionalidade dos homens e das máquinas, concretizada pelas recomendações conjuntas de liberalização da produção, da autonomia e multifuncionalidade dos trabalhadores.

O autor explica que *liberalização das fabricações* consiste em implantar as má-

* Professora da Universidade Federal do Pará, Campus Universitário de Marabá. End. eletrônico: conborg@uol.com.br

quinas como suporte de operações, cuja disposição permita aos homens serem designados a realizar trabalhos em vários equipamentos sucessivos. Os padrões de trabalho também devem ser reconfigurados todos os dias, em função da qualidade e da quantidade de encomendas, o que pressupõe trabalhadores *poliespecializados*. O princípio da “autonomação”, termo utilizado por Coriat, significa “fazer com que as máquinas e os modos de operação incluam protocolos de responsabilidade pela qualidade dos produtos *nos próprios postos de fabricação*” (Idem). Coriat deduziu que a adição dos dois princípios foi responsável pela concepção organizativa do trabalho não-taylorista, à medida que “se associam, de novo, no posto de fabricação direta, as tarefas de execução e de controle de qualidade, que por princípio são separadas segundo as recomendações tayloristas canônicas” (idem).

As idéias de Coriat a respeito das possibilidades emancipatórias e as alterações contidas no chamado toyotismo rapidamente fizeram eco e integraram as hipóteses e certezas de vários estudiosos dos temas afeitos à Sociologia do Trabalho, com sugestivas contribuições dos teóricos da Engenharia da Produção e da Administração de Empresas. Seminários, debates, publicações e cursos foram realizados para discutir as diferenças culturais e/ou históricas, as condições econômicas e sociais e, principalmente, os níveis educacionais e de qualificação/desqualificação dos trabalhadores, com a finalidade de analisar a adaptabilidade do modelo japonês no Brasil.

Esse ideal de adaptação aproximou os discursos da social-democracia e do governo neoliberal, identificou posições e estratégias assumidas tanto pela Força Sindical quanto pela CUT, tornando coesa a noção de que a qualificação dos trabalhadores, necessária às novas exigências produtivas das empresas, ocorreria pela via negociada e pela colaboração ou *parceria* entre Estado, sindicatos e capitalistas.

Isso significaria a emergência de novas modalidades organizativas do trabalho fundamentada na intelectualização da produção, convergindo, assim, para um novo perfil do trabalhador, o qual, além de possuir competência técnica e escolaridade média superior à atual, estaria capacitado a tomar decisões, articulando sua iniciativa e criatividade (Brasil, MCT-SETEC, PACTI, 1998: 70).

Visto por este ângulo, o conceito de formação profissional vem passando por redefinição, pois o termo de qualificação não refletiria mais a natureza dessas mudanças. Tem sido substituído pela noção de *competência*, o que implicaria um campo de atuação qualitativamente mais ampla em relação ao *saber fazer*.

Diante dessa redefinição do conceito de formação profissional, o discurso ideológico que emergiu no final dos anos de 1980 e assume predominância nos dias atuais, foi que o despreparo técnico e o *baixo nível do nosso sistema escolar*, seriam entraves para que excelentes oportunidades para ampliar a participação, o

diálogo e a cooperação se constituíssem em realidade produtiva capaz de alçar o país aos padrões do mundo desenvolvido (Borges, 2004).

Ferro (1992), Afonso Fleury (1990), Maria Tereza Fleury (1993) e Salerno (1991), apoiados na Escola de Regulação Francesa, estão entre os mais conhecidos difusores, no Brasil, dos *aspectos potencializadores da indústria japonesa*, considerando as dificuldades tidas como básicas para que o país se inserisse nos *padrões internacionais de competitividade*.

Na década de 1990 havia expectativas positivas sobre o toyotismo, difundidas especialmente pela Escola de Regulação Francesa, das quais Aglieta (1996) e Co-riat (1993) são expoentes. Embora pouco citados hoje em estudos críticos, esses autores tornaram-se referências importantes não apenas entre os empresários, mas também em meios acadêmicos e sindicais anticapitalistas. Lançaram a mola mestra que condenou a *rigidez dos contratos de trabalho que tinham por base o fordismo*¹ e destacaram o atraso tecnológico e educacional, dois elementos que passaram a ser responsabilizados pelo desemprego no Brasil.

Tais argumentos passaram a responsabilizar os próprios trabalhadores por suas *ineficiências* em se adaptarem às novas exigências da *produção moderna*. Abstraiu-se que a responsabilidade pela baixa qualificação da formação escolar é dos próprios empresários, que nunca exigiram escolaridade como critério de admissão em suas fábricas, onde antes predominavam os princípios tayloristas-fordistas. O fato é que não houve superação de um paradigma pelo outro e sim a convivência de paradigmas, com o significado de que a reestruturação não solicitou um trabalhador polivalente de forma generalizada. Limitou-se sempre a determinados setores nos quais a escolaridade deveria ser exigida e ampliada, enquanto a maioria continuou atingida pela precariedade das condições de serviço ou desemprego, num processo de extrema e crescente exclusão social (Borges, 2004).

Gramsci (1979) argumenta que a opressão de classe não depende apenas dos arranjos econômicos ou da coerção do Estado, mas, fundamentalmente, de certo grau de aceitação dos níveis dessa dominação, pelas classes dominadas. Isso resulta da ideologia e da política, que definem relações opressivas de classe como normais e legítimas. Se, do ponto de vista de Weber (1968), toda dominação tem como fundamento a coerção e o uso potencial da força, este tipo de poder gera formas de resistência mais constantes e generalizadas. Para que o poder seja menos instável, a classe dominante necessita criar formas ideológicas que levem os dominados a aceitar o mundo como algo razoável, justo, e que se realiza no

¹ Ver Borges (2004).

melhor interesse da sociedade como um todo. A ideologia dos dominantes reflete as maneiras que perpetuam seu poder e privilégios. Neste contexto, é necessário distinguir formação técnica e educação geral, ainda que, sob a administração capitalista, ambos findem por constituir quadros distintos de força de trabalho para o capital.

A (des)qualificação para o trabalho

As escolas cumpriram, ao longo da história, papel importante como espaços de socialização para o trabalho, e na mesma proporção, a difusão dos cursos de qualificação profissional. Divulgados como elementos de *melhoria dos níveis educacionais e formação dos trabalhadores*, no Brasil, tornaram-se centrais para que as ações empresariais (requisitadas pela crise mundial) fossem revestidas pela noção de *cidadania*², amplamente aceitas como requisito para a “inserção do país à modernidade”. A junção entre Estado, empresários e novas formas de ação assumidas por setores do movimento sindical, tem cumprido papel relevante na hegemonização dos termos relacionados com a atual reestruturação produtiva. Os efeitos que trazem são tratados como inevitáveis e passíveis de serem contornados com políticas compensatórias. Os cursos de treinamento e qualificação profissional são inseridos na perspectiva dessas políticas.

Manfredi (1998) percebeu que, a partir da quantidade imensa de trabalhadores afastados do emprego, as noções de qualificação, competência e formação profissional, tornaram-se freqüentes nos discursos sociais e científicos. Polissêmicos, estes conceitos foram (são) utilizados, na maioria das vezes, como equivalentes ou sinônimos, e chamaram a atenção da autora por ressurgirem como conceitos novos e atuais: com “sentido unívoco, politicamente neutro e consensual”, mais do que como possíveis reatualizações de conceitos largamente utilizados em outros momentos históricos e oriundos de diferentes perspectivas teóricas.

Os confusos vínculos estabelecidos entre educação, treinamento e qualificação profissional anunciou o aumento de vagas de alunos matriculados nos cursos regulares, ao mesmo tempo em que cresceu o analfabetismo funcional. Surgiram novas formas de atrelamento das centrais sindicais e sindicatos aos recursos e, conseqüentemente, às políticas do Estado. Não foram poucos os

² Almeida (1996: 62) discute as contradições contidas nas demandas políticas por cidadania e inserção no contexto dos impactos ideológicos, produzidos pela adoção de novas tecnologias nos processos de trabalho. Afirma que “pelo menos em alguns setores da esquerda, essas demandas correm o risco de serem contraditórias (as condições da inserção internacional terminam por reforçar a ‘exclusão social’), o que leva, por sua vez, à demanda por uma série de medidas ‘compensatórias’ que podem permanecer no plano da pura retórica”.

sindicatos que passaram a administrar cursos de computação para trabalhadores desempregados de baixa renda (que mal sabem ler e escrever) e outros cursos técnicos de qualidade duvidosa. Comunidades, antes caracterizadas por mobilizações políticas de classe, foram isoladas nas chamadas *comunidades solidárias*, sendo *qualificadas* para praticar atividades efêmeras de subsistência, enquanto que as empresas recebiam/recebem subsídios do Estado em atividades de treinamento de parcelas dos trabalhadores para atividades de caráter técnico (operação dos novos equipamentos de base microeletrônica).

Nas três décadas que sucederam a 2ª Grande Guerra, especialmente nos países desenvolvidos, o mundo experimentou o que poderíamos chamar de período da expansão e esplendor do emprego. Parecia que a expansão da economia iria, sempre, prover empregos para todos, independente do grau de educação que os trabalhadores possuísem. A década final do século XX começou com um quadro drasticamente alterado, e o empresariado transferiu para o indivíduo sua empregabilidade e a tarefa de criar novas fontes de geração de empregos, trabalho ou renda e o incremento de sua própria educação. Ao empresário coube a tarefa de expandir seus negócios, desde que subsidiado pelo Estado. Tal foi a lógica do “Estado mínimo” neoliberal! A ele competiu exercer o papel de agente de desenvolvimento através da criação de políticas públicas que propiciassem condições para a criação ou expansão de empresas, de acordo com os diversos interesses regionais ou setoriais, dependendo da disponibilidade de trabalho e de matéria prima.

Aos sindicatos reservou-se o desafio de formular e negociar alternativas de contratação coletiva que, sem abandonar a defesa dos interesses dos seus associados, tivessem a flexibilidade necessária para permitir o aumento da competitividade das empresas ou, no mínimo, evitar a sua perda e, conseqüentemente, gerar ou manter empregos. Lutas por melhores salários, condições dignas de trabalho, por melhor educação e outras, ficaram relegadas aos *dinossauros* do passado.

Essa co-responsabilidade pela expansão do capital, tendo a educação, o treinamento e as qualificações profissionais como pano de fundo, foi amplamente aceita pelos setores clamados por executivos empresariais e sindicatos cooptados. Promovidos amplamente pelo Estado (especialmente pelo PANFLOR – Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador e pelos PEQs – Planos Estaduais de Qualificação) e com recursos do FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador (distribuídos para sindicatos, centrais sindicais, entidades empresariais e ONGs de todos os tipos), os cursos de qualificação, treinamento ou formação, como são chamados em suas quase idênticas estruturas, tornaram-se difusores ativos das novas ideologias passivadoras do capital. Desoneraram também as empresas de um custo elevado, permitindo-lhes manter a extrema rotatividade dos trabalhadores – prática comum ao empresariado no Brasil, que sempre lutou ferrenhamente

contra qualquer tipo de estabilidade no emprego.

Isso já diferenciava substancialmente as práticas brasileiras das japonesas, pelo menos na origem do toyotismo, porque mesmo no Japão, o sonho do emprego vitalício desvaneceu-se rapidamente nas orlas dos ventos neoliberais. Já em 1993 Osawa declarava:

(...) é irônico que numa época em que muitos estudiosos e líderes sindicais ocidentais enamoram-se do modelo japonês de relações industriais, outros observem que o emprego vitalício e o sistema salarial *nenko* (por antiguidade) estão desaparecendo sob pressão de diversas forças econômicas (1993: 165).

Em reportagem de capa, assinada por José Roberto Caetano, da Revista *Exame* (21/05/2003), o executivo brasileiro Carlos Ghosn, conhecido como *o matador de empregos* por um lado, e consagrado como *um dos executivos mais brilhantes do planeta*, por outro, explica como “salvou a Nissan do abismo, transformando-a numa das montadoras mais rentáveis do setor automobilístico”. Entre as diversas fases de reestruturação que implantou na empresa, a partir de seus escritórios centrais, em Tóquio, a reportagem indica que “Ghosn mudou a cultura da Nissan do emprego vitalício para a busca de resultados. É esse o principal critério que ele está usando para selecionar os futuros ocupantes de 30 cargos da alta administração da empresa” (Caetano, 2003: 46).

É necessário lembrar que o cargo vitalício (definitivamente em extinção), não atingia mais dos 30% de trabalhadores japoneses, alocados nas grandes empresas, mais em funções administrativas do que na produção. O restante, especialmente o trabalho feminino, fazia parte do imenso exército de trabalhadores contratados em diferentes formas de precarização (por exemplo, o trabalho em tempo parcial e o contrato temporário) pelas empresas terceirizadas³.

No Japão, de fato, as inovações tecnológicas na fábrica cumpriram papel importante e influenciaram a formação profissional e as práticas de emprego no local de trabalho. Primeiro, porque, após a segunda guerra, com os maciços investimentos norte-americanos na economia japonesa “a rápida implantação da nova tecnologia proveniente dos países ocidentais aumentou a importância do trabalho *on-the-job*” (Osawa, 1993: 167). Ao investirem maciçamente na formação profissional dos trabalhadores, as firmas eram fortemente incentivadas a mantê-los até a aposentadoria, para amortizar suas despesas com treinamento. Segundo, porque os treinamentos no local de trabalho assumem maior importância quando as transformações tecnológicas acontecem em ritmo intenso. Conforme indicado por Koike (*apud* Osawa, 1993: 167), as qualificações exigidas

² Ver Hirata (1993).

para as funções produtivas podem ser classificadas em duas grandes categorias: “há algumas qualificações que são necessárias para a execução do trabalho de rotina e outras que vão sendo acumuladas pelos trabalhadores, capacitando-os a reagir em situações de emergência (dificuldades técnicas), quando surge um problema que foge à rotina”.

Osawa (1993) explica que no Japão, este último tipo de qualificação tornou-se importante com as rápidas transformações tecnológicas e, na mesma proporção em que a economia cresceu, as empresas investiram de forma intensa nos trabalhadores, individualmente. Como esse investimento é oneroso para a empresa, ela é fortemente incentivada a manter os empregados e o sistema salarial é estruturado de forma a fazer com que o tempo de permanência no emprego mereça a maior remuneração, com pagamento de grandes quantias de uma só vez, à época da aposentadoria.

No entanto, não se pode confundir qualificação/treinamento, com autonomia do trabalhador diante do processo de trabalho. Isso implicaria em aquisição de conhecimento, no sentido dado por Paulo Freire (1996: 76), que resulta “na capacidade de aprender, não apenas para nos adaptar, mas, sobretudo transformar a realidade e nela intervir, recriando-a (...) num nível distinto do adestramento”.

Mesmo considerando as empresas japonesas, Hirata (1993) observa uma acentuada hierarquização no processo produtivo no Japão, que permite questionar se a supressão da linha de montagem, substituída pela produção flexibilizada, leva de fato à autonomia do trabalhador frente ao processo de trabalho. Para Wood (1991: 38) o problema básico consiste em analisar as diversidades no interior do capitalismo, pois o toyotismo praticado em empresas no Japão, guardadas especificidades culturais, incorpora práticas inerentes ao fordismo.

O autor questiona a autonomia de trabalhadores vigiados de perto por supervisores que os avaliam regularmente, lideram as reuniões diárias das equipes e formam sua opinião pelo nível de produção da véspera e os detalhes do trabalho e dos problemas a serem enfrentados no dia seguinte. De mais a mais, os trabalhadores não dão sugestões espontaneamente, seguindo um processo de descobertas acidentais. Eles são treinados para a criatividade, para o trabalho em grupo, com métodos estatísticos, a fim de se capacitarem a participar do Kaizen, a estratégia do aperfeiçoamento contínuo.

No Brasil, na mesma proporção em que as empresas praticavam reestruturação ao modo japonês, ainda que empregassem *deseducados* e *desqualificados* trabalhadores, a produtividade crescia à custa da força de trabalho barata e do, também, crescente, desemprego. A CNM-CUT (1995: 15) indicava que três anos após o lançamento do PBQP (entre 1993 e 1995) a produtividade das montadoras havia saltado de 10,1 para 14,9 veículos por trabalhador/ano (48%), e a receita

anual por funcionário do setor de autopeças havia aumentado 66%.

Nesse mesmo período, Ferro (1992), dentre outros, proferia que a difusão do toyotismo no Brasil era a maneira de adquirir competitividade e, portanto, de garantir salários e empregos. O discurso era que a ameaça aos sindicatos não existia mais, porque o emprego e a capacidade de negociação dos sindicatos cresciam na mesma medida em que a produção, a demanda e a eficiência das empresas. Enquanto isso, mesmo os empresários reconheciam, a partir de pesquisas efetuadas com 730 dirigentes de empresas, que os novos projetos de investimentos (devidamente financiados pelo BNDES, o que não consta no relatório, evidentemente) levariam à expressiva redução do número de trabalhadores por unidade de produto gerado, com perspectiva de contínuo aumento de produtividade. Tal resultado viria na etapa de reestruturação das empresas, envolvendo forte modernização e substituição de equipamentos com desatualização tecnológica (CNI, s/d.)

Muitos equipamentos foram transferidos de regiões com organização operária mais organizada e escolarizada, para regiões sem tradição de luta e com altos índices de analfabetismo. As reestruturações basearam-se na supressão de força de trabalho qualificada e cara (substituída por máquinas modernas) e na utilização intensiva do trabalho, comprado barato nas regiões sem tradição de organização operária e com baixa escolaridade (Borges, 2005).

Como atesta estudo feito por Pochmann (2001: 73-74), a despeito da crescente importância que se tem dado à educação e ao treinamento profissional, as ocupações em alta não são aquelas que se caracterizam por elevados requisitos contratuais. Talvez, a tese generalizada de que o avanço educacional seria suficiente para superar as atuais mazelas do mercado de trabalho brasileiro perde credibilidade, especialmente quando o processo de aprendizagem encontra-se subordinado a uma funcionalidade. Seus estudos indicam que nos anos de 1990, os trabalhadores com maior escolaridade, em níveis percentuais foram os mais atingidos pelo desemprego, que subiu 620% para pessoas com mais de oito anos de instrução e 189% para pessoas com menos de um ano.

Diante dos dados apresentados, o autor conclui que, geralmente, a exigência de maior escolaridade para a ocupação de postos de trabalho está mais relacionada à abundância da oferta, do que a mudanças substanciais no conteúdo do trabalho. Isto permite que as empresas aumentem os requisitos contratuais, substituindo trabalhadores com menor nível de escolaridade, por outros de nível maior, na mesma proporção em que postos de trabalho são fechados.

Por outro lado, a responsabilidade pela situação de desemprego, em larga escala, passou a ser atribuída ao próprio desempregado, pela disseminação das expressões *empregabilidade* e *competência*. Em Caderno Especial o Centro de Esta-

tística Religiosa e Investigação Social – CERIS (s/d.) explica que muitos entre os qualificados desempregados, sempre abundantes no mercado de trabalho brasileiro, obtinham empregos se comprovassem sua qualificação de três formas: pelo certificado ou diploma de um curso profissional reconhecido e aceito pelos empregadores; pelo tempo de registro em carteira profissional, atestando experiência e prática no exercício profissional; ou pela realização de teste teórico e prático pelos quais pudessem demonstrar suas aptidões.

Atualmente, para demonstrar competência, além do conhecimento técnico o trabalhador deve também demonstrar “capacidade de avaliar e resolver problemas das mais diversas ordens, segurança em tomar decisões e habilidade de comunicação”. Competência deixa de ser uma qualidade específica e se torna um conjunto de qualidades competitivas, traçado por cada empresa em particular, ao qual cada um deve se esforçar por corresponder. Com isso, competência ou empregabilidade podem resultar na exigência do comprometimento incondicional dos trabalhadores aos interesses da empresa: produtividade, competitividade e lucro. Ao contrário do que classificam por *autonomia*, as *novas qualificações* são vistas como meros recursos para resolver problemas da empresa, não tendo nada a ver “com as qualidades e atribuições do trabalhador como sujeito social” (CERIS, s/d: 8-9).

O estudo do CERIS vai além, indicando que competência, sob o ponto de vista dos estrategistas empresariais, não é nenhuma aptidão que se adquira na escola, mas um artifício para padronizar a força de trabalho, assim como as diversas normas técnicas padronizam produtos, tema tratado de forma detalhada em Machado e Fidalgo (1995).

Os enfoques dados ao assunto demonstram que os termos da passivização das relações entre trabalho e capital levam a sociedade a conferir uma relação direta entre melhor nível educacional, obtenção de emprego e crescimento econômico, visto este como critério básico do bem estar social, à revelia dos indicadores que colocam o país entre os que mais cresceram nos últimos cem anos e entre os mais precários em termos de desenvolvimento humano.

Contudo, é necessário ressaltar que formulações questionadoras da relação de causalidade entre educação e emprego tem se dado com frequência. Pondera-se que, não obstante a elevação da escolaridade e da qualificação profissional exerça uma importância inquestionável para a produção e para o preparo dos cidadãos para enfrentar as mudanças atuais, não garante a inserção tão amiúde destacada, nem abre, por ela mesma, postos de trabalho uma vez que esse campo tem sua própria dinâmica, ligada aos processos econômicos do país e mesmo mundial (Borges, 2004).

Nos últimos anos do governo de Lula da Silva foi frequente o discurso de que

Entre meados de 2004 e meados de 2008, sob o benefício de quatro anos de recuperação econômica, ocorreu uma redução da pobreza extrema, pela confluência de uma elevação do salário mínimo acima da inflação, diminuição do desemprego, ampliação da inclusão à previdência social e a expansão dos benefícios das políticas públicas compensatórias, favorecendo a acessibilidade ao crédito e, portanto, potencializando o consumo (Arcary, 2009: 354).

O mesmo autor indica que “essa evolução alimentou a ilusão de que o Brasil – um país com uma inserção periférica no mercado mundial – poderia estar vivendo o início de uma etapa de maior mobilidade social”. Porém, referindo-se ao país, Arcary revela que:

A dinâmica histórica deste atraso cultural não é prometedora, se compararmos o Brasil de hoje com o de nossos pais. O que aconteceu neste intervalo de meio século em que o Brasil deixou de ser uma sociedade agrária, entre 1930 e 1980, é que o acesso à escola pública realmente se massificou, mas a qualidade do ensino público regrediu. Entre 1980 e 2010, a mobilidade social relativa ficou mais lenta, embora a diferença entre o salário médio dos trabalhadores manuais (colarinho azul), os assalariados em ocupações de rotina nos serviços (colarinho branco) e os assalariados com educação superior tenha sido reduzida. A mobilidade social relativa sempre foi menor que a mobilidade absoluta, porque mais restringida à classe média. Os estudantes de famílias pobres dificilmente chegam ao ensino superior: na rede pública, apenas 2,3% dos estudantes provinham de famílias dos 20% de rendimento médio per capita mais baixo, enquanto 59,2% provinham dos 20% mais alto. Na rede privada, nas mesmas faixas de renda, as participações eram de 1,2% contra 74,0% (2009: 354).

Nesse contexto, mais do que treinamentos profissionais ditados por inovações tecnológicas criadas apenas para alimentar o lucro, as forças sociais, em corrente contra hegemônica, indicam que a implantação de programas educacionais de qualidade implica no reconhecimento de formas justas de redistribuição dos resultados alcançados pelo aumento dos níveis de produtividade, em grande parte, advindos da utilização dos recursos gerenciais e tecnológicos aplicados com os incentivos governamentais. Não se trata, pois, “de contestar o papel libertador que a educação pode ter para a sociedade, quando associada à aprendizagem das visões de mundo (aprender para fazer, para conhecer, para conviver e para ser” (Pochmann, 2001: 73).

No entanto, após mais de duas décadas neoliberais, a despeito dos inúmeros programas e campanhas governamentais e não governamentais, a relação entre

educação, qualificação profissional e aprendizagem pode ser evidenciada em pelo menos quatro aspectos.

Um primeiro diz respeito ao desemprego que atinge cerca de 2 milhões de jovens e adolescentes entre 14 e 21 anos que não conseguem trabalho porque são subescolarizados e não possuem nenhum tipo de capacitação, a maior parte oriundos das escolas públicas sucateadas que grassam em todos os municípios desse país.

Outro aspecto é que existe um imenso contingente de trabalhadores adultos, também subescolarizados, que perderam seus empregos frente às reestruturações produtivas. Muitos (auxiliares de produção, pessoal de faxina e de manutenção, porteiros, zeladores, vigias, etc.) foram substituídos por força de trabalho *mais jovem e escolarizada*. Diante da massificação do ensino fundamental e médio, ampliou-se enormemente a oferta de trabalhadores com maior escolaridade nesses segmentos, agora, caracterizados pelo rebaixamento salarial nessas mesmas funções.

O terceiro identifica que há desemprego entre trabalhadores adultos com escolaridade média e profissionalizados, cujas habilidades desapareceram, entre eles os torneiros mecânicos, ferramenteiros, ajustadores, controladores de qualidade, além dos quadros administrativos e gerenciais afetados pelas reestruturações.

Por último, deve-se considerar a alta produtividade que resulta das novas tecnologias e métodos gerenciais, com tendência a diminuir a quantidade de trabalhadores necessários nas plantas produtivas. Isto deixa fora do mercado, ou locados em subempregos, profissionais bastante qualificados e cujas habilitações implicam em alto custo social.

No momento em que finalizo este artigo, o *The New York Times* publica matéria de Paul Krugman (08/03/2011) intitulada “Qualificação profissional e educação não garantem o futuro”. Entre outras questões sobre o desemprego nos Estados Unidos, o colunista (prêmio Nobel em Economia, 2008) afirma:

O fato é que desde mais ou menos 1990 o mercado de trabalho dos Estados Unidos caracteriza-se não por um aumento generalizado da demanda por qualificações, mas sim por esvaziamento de uma “zona intermediária”: o número de empregos de alta e de baixa remuneração tem crescido rapidamente, mas o daqueles de remuneração média – ou seja, aquele tipo de trabalho que sustenta uma classe média robusta – tem ficado para trás. E esse buraco no campo intermediário do mercado de trabalho tem aumentado continuamente: muitas das ocupações de alta remuneração que cresceram rapidamente na década de noventa têm crescido muito mais lentamente nos últimos tempos, ainda que o índice de empregos de baixa remuneração tenha se acelerado (...). (...) A questão fundamental é que a maioria do trabalho manual que ainda está sendo realizado na nossa economia parece ser de um tipo que é difícil de automatizar.

Em resposta às observações acima, não resta dúvida de que a introdução de novas tecnologias deva mesmo ser acompanhada por políticas educacionais de governo, mas que elas tenham como horizonte o trabalho e a capacidade de realizá-lo não somente como recurso de produção. Que o conhecimento apropriado em forma de tecnologias coloque os trabalhadores como beneficiários das suas conquistas, consideradas não como um mal, mas como avanço da humanidade.

Bibliografia

- AGLIETA, Michel (1986). *Regulación y crisis del capitalismo*. México: Siglo Veintiuno.
- ALMEIDA, Lúcio Flávio R. de (1996). Corrosões da cidadania: contradições da ideologia nacional na atual fase de internacionalização do capitalismo. *Lutas Sociais* n.1, São Paulo.
- ARCARY, Valério (2010). *A longa estagnação do capitalismo periférico e os limites das políticas compensatórias*. Disponível em < ftp://ftp.usjt.br/pub/revint/351_59.pdf >, acessado em 10/01/2011.
- [BORGES] CONGILIO, Celia R. (2004). *Através do Brasil: taylorismos, fordismos e toyotismos*. Tese, Doutorado em Ciências Sociais, São Paulo: PUC.
- BRASIL, MCT-SETEC, PACTI (1998). *Tecnologia, emprego e educação: workshop* São Paulo.
- CAETANO, José Roberto (2003). Carlos Ghosn: o superpresidente. *Revista Exame*, edição 793, 21/05/2003.
- CENTRO DE ESTATÍSTICA RELIGIOSA E INVESTIGAÇÃO SOCIAL (s/d). *O futuro do mundo do trabalho: certificação de competências ou uma maestria laboral*. *Cadernos Ceris: Especial*.
- CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA – CNI (s.d.). *Relatório Técnico*.
- CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS METALÚRGICOS DA CUT - CNM (1995). *Textos para discussão: 3º Congresso Nacional dos Metalúrgicos*.
- CORIAT, Benjamin (1993). Ohno e a escola japonesa de gestão da produção: um ponto de vista de conjunto. In: HIRATA, Helena (org.). *Sobre o modelo japonês*. São Paulo: EDUSP
- FERRO, José R. (1992). A produção enxuta no Brasil. In: WOMACK, J.P. et all. *A máquina que mudou o mundo*. Rio de Janeiro: Campus.

- FLEURY, Afonso C. (1990). Capacitação tecnológica e processo de trabalho: comparação entre o modelo japonês e o brasileiro. *Revista de Administração de Empresas*, n. 30 (04), out./dez.
- FLEURY, Maria Tereza L. (1993). Mudanças e persistências no modelo de gestão pessoal em setores de tecnologia de ponta: o caso brasileiro em contraponto. In HIRATA Helena (org.). *Sobre o modelo japonês*. São Paulo: EDUSP.
- KRUGMAN, Paul (2011). Qualificação profissional e educação não garantem o futuro. Disponível em <http://noticias.uol.com.br/blogs-colunas/colunas-do-new-york-times/paul-krugman/2011/03/08/qualificacao-profissional-e-dolares.jhtm>. Acessado em 08/03/2011.
- FREIRE, Paulo (1996). *Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa*. São Paulo: Paz e Terra.
- GRAMSCI, Antonio (1979). *Maquiavel: a política e o Estado moderno*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- HIRATA, Helena (1993) (org.). *Sobre o modelo japonês*. São Paulo: EDUSP.
- MACHADO, Lucília e FIDALGO, Fernando (1995) (orgs.). *Controle de qualidade total: uma nova pedagogia do capital*. Belo Horizonte: Movimento de Cultura Marxista.
- MANFREDI, Silvia M. (1998). Trabalho, qualificação e competência profissional: das dimensões conceituais e políticas. *Educação e Sociedade*, n. 64, cidade.
- OSAWA, Machiko (1993). Transformação estrutural e relações industriais no mercado de trabalho japonês. In: HIRATA, Helena (org.). *Sobre o "modelo" japonês*. São Paulo: EDUSP.
- POCHMANN, Márcio (2001). *A década dos mitos*. São Paulo: Contexto.
- SALERNO, Mário S. (1991). *Flexibilidade, organização e trabalho operário: elementos para análise da produção na indústria*. Tese de Doutorado, Engenharia de Produção, São Paulo: USP.
- WEBER, Max (1968). A política como vocação. In: *Ciência e Política: duas vocações*. São Paulo: Cultrix.
- WOOD, Stephen (1991). O modelo japonês em debate: pós-fordismo ou japonização do fordismo. *RBCS*, 17 (6), São Paulo.