

A Formação do Novo Trabalhador Frente à Reestruturação do Trabalho e da Produção

Márcia Naiar Cerdote Pedroso*

“As capacidades dos trabalhadores de ampliar seus saberes (...) tornam-se uma característica decisiva da capacidade de trabalho em geral. E não é exagero dizer que a força de trabalho apresenta-se cada vez mais como força inteligente de reação às situações de produção em mutação e ao equacionamento de problemas inesperados”

Marie Vincent

Resumo: Esta pesquisa aborda as transformações ocorridas no mundo do trabalho, nas últimas décadas, em função da profunda reestruturação produtiva do capital. A reestruturação tem por base a introdução massiva de novas tecnologias e inovações na gestão do trabalho e da produção bem como a racionalização da produção na busca de novas técnicas em constante aperfeiçoamento visando a níveis cada vez mais sofisticados de formação da força de trabalho. O objetivo deste é analisar a introdução dos novos métodos produtivos e seus reflexos na formação do trabalhador na qual passa a ter grande relevância o conhecimento, os saberes e a competência dos trabalhadores para atuar nesse novo paradigma produtivo. Porém, esse processo não é homogêneo, uma grande parte dos indivíduos não possui acesso ao conhecimento e à formação necessários para fazer frente às novas exigências impostas pelo novo paradigma.

Palavras-chave: Avanço tecnológico; reestruturação do trabalho; formação do trabalhador.

A sociedade contemporânea, particularmente nas últimas duas décadas, presenciou fortes transformações. Entre os principais motivos dessas transformações está, sem dúvida, a revolução tecnológica. Uma revolução que atualmente não é mais de infra-estruturas, como ferrovia e telégrafo, ou de máquinas como o automóvel e o torno, conforme as revoluções anteriores, mas de sistemas de organização do conhecimento. É a própria máquina de inventar e de renovar tecnologias que vem sendo revolucionada.

Nessa perspectiva Harvey (2002) acrescenta que o acesso ao conhecimento científico e técnico sempre teve grande importância na luta competitiva, mas atualmente se verifica uma renovação de interesse e de ênfase, já que, num mundo de rápidas mudanças de gostos e necessidades

* Especialista em Pensamento Político Brasileiro pelo Departamento de Sociologia da Universidade Federal de Santa Maria e Graduada em Economia pela Universidade Federal de Santa Maria.

(em oposição ao sistema fordista estável e padronizado), o conhecimento da última técnica, do mais novo produto, a mais recente descoberta científica implica alcançar importante vantagem competitiva. O próprio saber se torna uma mercadoria-chave a ser produzida e vendida para quem pagar mais.

Essas mudanças, juntamente com a globalização, têm colocado desafios que testam tanto a capacidade da empresa de se manter no mercado quanto à dos profissionais em se manter em condições aptas para desenvolver seu trabalho, uma vez que esse novo padrão exige qualidade, flexibilidade e maior produtividade. O ambiente globalizado caracteriza-se por possuir um grau de modificação muito rápido, uma forte concorrência entre as empresas e a violenta competição no mercado de trabalho.

As transformações ocorridas no sistema produtivo alteraram, de maneira significativa, a organização das empresas que mudaram seus modelos organizacionais para adaptarem-se às condições de imprevisibilidade colocadas pela transformação econômica e tecnológica. Nesse sentido, Castells acrescenta que:

(...) A principal mudança pode ser caracterizada como a mudança de burocracias verticais para a empresa horizontal. A empresa horizontal parece apresentar sete tendências principais: organização em torno do processo, não da tarefa; hierarquia horizontal; gerenciamento em equipe; medida do desempenho pela satisfação do cliente; recompensa com base no desempenho da equipe; maximização dos contatos com fornecedores e clientes; informação, treinamento e retreinamento de funcionários em todos os níveis (2005, p. 221).

O processo de globalização da economia, bem como o acirramento da competição dos mercados, alcançaram em primeiro plano, o atendimento ao cliente, seja em termos de qualidade dos produtos que são oferecidos ou em termos de prazos de produção a serem cumpridos. A capacidade de adaptação rápida dos produtos às exigências do mercado – a flexibilidade da produção – tornou-se um diferencial importante para as empresas. Esses fatores, adaptados a um novo padrão de uso do trabalho, que, para se adequarem à flexibilidade da produção, os trabalhadores precisam desenvolver também a capacidade de se adaptar de acordo com as mudanças contínuas do processo produtivo. Devem, portanto, adquirir diferentes habilidades e capacidades que possibilitem modificar continuamente suas atividades.

No que tange à organização do trabalho, ocorre nas últimas décadas, a crise dos princípios tayloristas/fordistas¹ de organização e sua

¹ Taylorismo – Conjunto das teorias para aumento da produtividade do trabalho fabril, elaboradas pelo engenheiro norte-americano de Frederick Winslow Taylor (1856-1915): simplificar ao máximo a produção, tornando as operações únicas e repetitivas.

Fordismo - Conjunto de métodos de racionalização da produção elaborados pelo industrial norte-americano Henry Ford (1863-1947) que aprimora os princípios de

substituição por novos conceitos, baseados na integração de tarefas e na flexibilidade de mão-de-obra. Nas condições atuais, o processo de trabalho fordista torna-se cada vez menos adequado às necessidades das grandes empresas e passa a ser substituído pela produção enxuta, flexível², com elevada base técnica e altamente diversificada.

O novo sistema industrial caracterizar-se-á pela superação da organização fordista do processo de trabalho e sua substituição por uma nova forma de organização baseada no envolvimento dos trabalhadores com os objetivos empresariais. Dessa forma, eu diria que os novos métodos de produção, no qual se destaca o toyotismo³, cumprem um papel que tende a incentivar a participação crescente dos trabalhadores nos projetos de produtos e processos de produção, pelo incentivo às sugestões para o aperfeiçoamento dos mesmos.

Conforme Alves (2000), ao se utilizar o conceito de toyotismo, quer-se dar uma significação particular, delimitando alguns aspectos essenciais: os seus protocolos organizacionais (e institucionais) voltados para capturar uma nova subjetividade operária⁴. O toyotismo traz a compreensão do surgimento de uma nova lógica na produção de mercadorias, novos princípios de administração da produção, de gestão da força de trabalho, cujo valor universal é constituir uma nova hegemonia do capital na produção.

Na verdade, o aspecto original do toyotismo é articular a continuidade da racionalização do trabalho, intrínseca ao taylorismo/fordismo, de acordo com as novas necessidades impostas pelo

Taylor em seu modelo. Para diminuir os custos, a produção deveria ser em massa, a mais elevada possível, e aparelhada com tecnologia capaz de desenvolver ao máximo a produtividade por operário (Sandroni, 1998).

² De acordo com Harvey (2002) entende-se como flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho e dos produtos e dos padrões de consumo. Caracterizando-se pelo surgimento de novos setores de produção, novos mercados acompanhados da intensificação da inovação comercial, tecnológica e organizacional.

³ “A expressão surgiu em função dos novos métodos da produção de veículos propostos pelos engenheiros Eiji Toyoda e Taiichi Ohno, da Toyota Motor Company: após uma minuciosa análise dos métodos de produção em massa das indústrias Ford, buscavam-se meios de economizar recursos de produção, de organizar uma produção enxuta, evitando as grandes fábricas povoadas de centenas e centenas de trabalhadores” (Silva, 1999, p.73).

⁴ “(...) Sob o toyotismo, a eficácia do conjunto do sistema não é mais garantida pela rapidez da operação do operário individual em seu posto de trabalho, tal como no fordismo, mas pela integração ou pelo ‘engajamento estimulado’ da equipe de trabalho com o processo de produção. O que pressupõe incrementar a manipulação por meio da supervisão e do controle operário, exercido pelos próprios operários (...)

(...) Em virtude do incentivo à competição entre os operários, cada um tende a se tornar supervisor do outro. ‘Somos todos chefes’ é o lema do ‘trabalho em equipe’ no toyotismo.(...) Eis, portanto, o resultado da captura da subjetividade operária pela lógica do capital, que tende a se tornar ‘mais consensual, mais envolvente, mais participativa, mais manipulatória’. (...) Não é apenas o ‘fazer’ e o ‘saber’ que são capturados pela lógica do capital, mas a sua disposição intelectual-afetiva que é constituída para cooperar com a lógica da valorização. O operário é encorajado a pensar ‘pró-ativamente’, a encontrar soluções antes que os problemas aconteçam (...)” (Alves, 2000, p. 53-54).

modo de acumulação capitalista. Alves (2000) considera que o fordismo era uma espécie de “racionalização inconclusa”, que apesar de instaurar uma sociedade “racionalizada”, não conseguiu incorporar à racionalidade capitalista na produção as variáveis psicológicas do comportamento operário, que o toyotismo procura desenvolver por meio dos mecanismos de comprometimento operário. Assim, pode-se afirmar que o toyotismo não possui a pretensão de instaurar uma sociedade “racionalizada”, mas sim uma “fábrica racionalizada”.

Sob os aspectos institucionais do toyotismo, a racionalização do trabalho, segundo Alves e Antunes (2004), se desdobra como uma espécie de *inserção engajada* do trabalho assalariado na produção do capital (o que Coriat denominou de “engajamento estimulado”). As novas tecnologias microeletrônicas na produção, capazes de promover um novo salto na produtividade do trabalho, exigem, como pressuposto formal, o novo envolvimento do trabalho vivo na produção capitalista. Os autores ainda argumentam que:

Se o fordismo expropriou e transferiu o *savoir-faire* do operário para a esfera da gerência científica, para os níveis de elaboração, o toyotismo tende a re-transferi-lo para a força de trabalho, mas o faz visando a apropriar-se crescentemente da sua dimensão *intelectual*, das suas capacidades cognitivas, procurando envolver mais forte e intensamente a subjetividade operária. Os trabalhos em equipes, os círculos de controle, as sugestões oriundas do *chão* da fábrica, são recolhidos e apropriados pelo capital nessa fase de reestruturação produtiva. Suas idéias são absorvidas pelas empresas, após uma análise e comprovação de sua exequibilidade e vantagem (lucrativa) para o capital (ALVES e ANTUNES, 2004, p. 346-347).

O toyotismo busca instaurar um novo consentimento operário, um maior envolvimento do indivíduo no processo de produção, valorizando aquele trabalhador participativo e inovador. Posso atribuir que, diferentemente do taylorismo/fordismo - que tinham uma concepção muito linear, na qual a gerência científica *elaborava* e o trabalhador *executava* - no modelo toyotista, o *saber intelectual* do trabalhador assume um papel de fundamental relevância. Um exemplo disso pode ser atribuído ao saber do indivíduo que é transferido para as máquinas informatizadas, que se tornam mais inteligentes, da forma que reproduzem parte das atividades a elas transferidas pelo *saber intelectual* do trabalho.

Daquele saber do indivíduo que o fordismo expropriou e transferiu para a esfera da gerência científica, para as esferas da elaboração, o toyotismo vai se apropriar. Esse saber, essas habilidades e as virtualidades da inteligência do indivíduo serão aprimorados no processo de produção de forma que, além do seu trabalho forçado, esse indivíduo ainda poderia ser útil usando de sua capacidade de raciocínio e inteligência.

Para Antunes (2002), um indivíduo que raciocina no ato de trabalho e conhece mais dos processos tecnológicos e econômicos do que os aspectos estritos do seu âmbito imediato é um indivíduo que pode se tornar polivalente⁵ - aquele trabalhador capaz de operar várias máquinas ao mesmo tempo com capacidade de autonomia, de iniciativa e de renovação contínua de seus conhecimentos. Esse é o fundamento das economias de escala humanas, cada trabalhador pode realizar um número maior de operações, substituir outras e coadjuvá-las.

O capitalismo compreendeu, então, que, ao invés de se limitar a explorar apenas a força de trabalho muscular dos trabalhadores, limitando-os de qualquer iniciativa e mantendo-os enclausurados nos moldes estritos do taylorismo e do fordismo, podiam multiplicar seu lucro explorando-lhes a imaginação, a capacidade de cooperação, os dotes organizativos e todas as virtualidades de sua inteligência.

Esse fenômeno pode ser verificado concretamente em uma análise sobre o caso brasileiro. A reestruturação produtiva que ocorre no Brasil nos anos 90 adquire um novo e mais potente controle da subjetividade operária se comparado aos anos 80. O novo controle capitalista da produção, que surge nesse contexto vinculado à lógica do toyotismo, passa pelo processo de constituição de novas qualificações operárias. Segundo Alves (2000), apesar de a perspectiva de novas qualificações operárias – ou seja, um novo perfil da classe trabalhadora – ocorrer desde a década passada, é apenas sob a era neoliberal que ela surge com maior intensidade em decorrência do crescimento das novas tecnologias microeletrônicas na produção. A tecnologia de hoje não é a mesma de anteriormente que transformava matéria-prima em produtos manufaturados, mas sim aquela que produz serviços: técnicas, idéias, novas formas de utilização de recursos.

Embora o paradigma produtivo flexível seja mais concreto nos países desenvolvidos e menos aparente em algumas áreas como no caso do Brasil e precisamente toda a América Latina, Siqueira (2003) considera que a tendência é que o mesmo acabe superando o que ainda resta do fordismo com o predomínio do modelo flexível o que exige repensar a formação dos indivíduos.

A partir desse momento, a idéia de “qualificação” passa a ter um novo sentido – é menos considerado “um estoque de conhecimento/habilidades”, mas, sobretudo, competência ou capacidade de agir, intervir, decidir em situações nem sempre previstas ou previsíveis – o que passa a exigir uma postura operária pró-ativa ou propositiva.

⁵ “De acordo com a Organização Internacional do Trabalho – OIT, a formação polivalente é definida como modalidade destinada a dar aos participantes a mais ampla formação em vários ofícios relacionados com a profissão escolhida, a fim de ajudá-los a adaptar-se às características do trabalho. Também tem por objeto prepará-los a adaptarem-se à evolução técnica futura, assim como as outras oportunidades profissionais que poderão apresentar-se e abrir-lhes perspectivas de carreira” (Silva, 1999, p.14).

Sobre isso, posso dizer que é algo adequado à lógica do toyotismo, ao passo que vincula o envolvimento operário à valorização do capital surgindo não apenas como procedimento técnico, mas principalmente como uma poderosa operação ideológica, capaz de constituir uma nova ordem na produção. É o que demonstram os critérios de seleção profissional adotados pelas empresas no Brasil sob esse novo cenário da reestruturação produtiva. As empresas passaram a exigir além da qualificação extra um maior engajamento do trabalhador.

Desse modo, o trabalho assumiu uma forma mais ampla na vida do trabalhador, como se pode ver na citação de Monteiro Leite *apud* Alves:

Os atributos destacados pelas empresas delineiam um tipo ideal: responsável, maduro, equilibrado. Motivado, criativo, ágil de raciocínio, dedicado, com facilidade de treinamento. Diferentemente do operário padrão, a quem se pedia que “vestisse a camisa da empresa”, parece tornar-se mais importante a capacidade de “pensar com a cabeça da empresa” (Monteiro Leite *apud* Alves 2000, p. 254).

O novo paradigma produtivo que se estabelece é sustentado no crescimento tecnológico, no modo de acumulação flexível e pelo uso da força de trabalho polivalente, ágil, multifuncional com fins de dar consistência a esse modelo que se baseia na economia de escopo, sustentada na demanda. Nas palavras de Alves:

O toyotismo adotaria uma solução diversa para a organização da produção, capaz, portanto de recompor uma nova racionalização (e intensificação) do trabalho, pela “desespecialização dos trabalhadores qualificados”, por meio da instalação de certa polivalência e plurifuncionalidade dos homens e máquinas, e do “tempo partilhado”, baseado em tarefas múltiplas e agradáveis, em padrões (de tempo e de trabalho) flexíveis (ALVES, 2000, p. 44).

Os trabalhadores deixam de ser profissionais especializados para se transformarem em especialistas multifuncionais, qualificados, dotados de uma maior realização no espaço de trabalho, o que vem a ser a característica dessa nova fase mais apropriada a uma interação entre o capital e o trabalho, e desse modo, superadora das contradições constitutivas da sociedade capitalista.

Assim, considero a flexibilidade e a polivalência como elementos condicionantes desse padrão de produção, o qual processa uma ruptura com o modelo fordista que caracterizava a força de trabalho pela sua especialidade. A rigidez do fordismo é substituída pela idéia de flexibilidade e pela polivalência que o trabalhador deve desempenhar no uso de suas funções.

Isso se torna o ímpeto para passagem a um regime de acumulação inteiramente novo, associado a um sistema de regulamentação política e

social bem distinto. Essas transformações ocorrem, por um lado, da própria concorrência intercapitalista e, por outro, da própria necessidade de controlar o movimento operário e a luta de classe. Sua forma organizacional, seu avanço tecnológico, sua capacidade de extração intensificada do trabalho, bem como a intensificação do trabalho em equipe, os mecanismos de envolvimento e o controle sindical eram vistos pelos capitalistas como uma via possível de superação da crise.

Essa nova fase da Reestruturação Produtiva implica uma nova lógica baseada na incorporação do conhecimento do trabalhador sobre a produção. A introdução de máquinas tecnologicamente avançadas e a proliferação massiva de informações fazem com que os sistemas relacionados ao processo produtivo fiquem cada vez mais auto-suficientes ocasionando uma diminuição do trabalho muscular nas operações necessárias na produção, e a força produtiva direta passa a ser a nossa capacidade de processar símbolos e informações. Cresce enormemente a importância dos recursos do cérebro humano. As tarefas rotineiras e repetitivas tendem a desaparecer com a automação, que dá lugar a máquinas pré-codificadas e programadas que executam essas tarefas.

Nessa perspectiva, Castells (2005) mostra que as novas tecnologias da informação substituem o trabalho que possa ser codificado em uma seqüência programável e melhoram o trabalho que requer capacidades de análise, decisão e reprogramação em tempo real, em um nível que apenas o cérebro humano pode dominar. Em um sistema econômico, na qual a inovação é um fator importantíssimo, a habilidade organizacional em aumentar as fontes de todas as formas de conhecimentos torna-se a base da empresa inovadora, "(...) A geração de conhecimentos e a capacidade tecnológica são as ferramentas fundamentais para a concorrência entre empresas (...)" (Castells, 2005, p. 165).

Uma característica fundamental dessa fase é a crescente importância que vem sendo atribuída às idéias, hoje mais valorizadas que os ativos físicos. A mente humana pode-se considerar a força de produção na qual a capacidade de inovação está armazenada. Assim concordo com a afirmação de Toni Negri (2005, p.2) em que ele considera que "o capital fixo mais importante, o que determina os diferenciais de produtividade, doravante, encontra-se no cérebro das pessoas que trabalham, é a máquina-ferramenta que cada um de nós é portador. É essa a novidade absolutamente essencial da vida produtiva atualmente". O conteúdo qualitativo do trabalho passa a ter grande importância nesse momento e vão sendo abandonado o conteúdo material e físico, e o trabalho passa a ser uma série de aplicações e conhecimentos. Mas isso não significa que o trabalho material, pesado, o trabalho dos operários, dos sujeitos com as mãos calejadas tenham desaparecido. No geral, a tendência à valorização e, por isso, à expressão do trabalho valorizador passa pelo trabalho intelectual. Trabalho intelectual significa trabalho inteligente, ou, conforme o autor, "trabalho do cérebro" - "é o

trabalho em que o instrumento é o instrumento que não se gasta, mas se reproduz cognitivamente” (Negri, 2003, p. 12).

Destaco, com base nesses fatos, que esse novo paradigma produtivo valoriza a importância das profissões com grande conteúdo de informação e conhecimento que parecem ser as principais fontes de crescimento e produtividade na sociedade atual. Nessa direção, Siqueira (2003) acrescenta que surgem novas ocupações, novas oportunidades são colocadas e novas habilidades estão sendo demandadas - o que exige uma revisão no que se refere à qualificação da força de trabalho – surgindo, dessa forma, uma diversidade de carreiras relacionadas com a informação, trazendo a idéia do surgimento de uma nova classe social: a dos trabalhadores do conhecimento.

Dessa forma, o processo organizacional requer a participação intensa do trabalhador no processo de inovação de maneira que não guarde para si seus conhecimentos. O sistema produtivo valoriza a inversão em conhecimento, fazendo com que o trabalhador melhor educado se encontre em situação mais vantajosa, porquanto com melhor capacidade de organização política e de participação da vida da empresa. O trabalhador precisa ter uma visão global sobre o ambiente em que está inserido, com capacidade de avaliação para melhoria de desempenho, na atualização permanente, na participação e na inovação de práticas para efetivar o desafio da qualidade. Como diz Pedro Demo (1994) em seu trabalho intitulado “O Futuro do Trabalhador do Futuro” publicado pela OIT - Organização Internacional do Trabalho – “Mais do que apropriar-se do conhecimento disponível é necessário se colocar na vanguarda dele e participar de sua renovação interminável”.

A nova organização flexível do trabalho aponta para a formação de um novo tipo de trabalhador que tenha como requisitos fundamentais a habilidade em transferir conhecimento de uma área para outra, facilidade em se comunicar e entender o que lhe está sendo comunicado, capacidade de trabalhar em grupo e com autonomia para tomada de decisões. Nesse sentido Siqueira analisa que:

A acumulação flexível, no que se refere à organização do trabalho, diz respeito a uma organização horizontal (em oposição àquela vertical fordista), na qual surge a ênfase na co-responsabilidade dos trabalhadores, cresce a importância da comunicação e os conhecimentos podem ser comunicados entre os trabalhadores e entre os trabalhadores e a empresa (...).

Este novo tipo de relação traz também novos tipos de exigência no que se tange às competências dos trabalhadores. Em oposição à rigidez fordista, a flexibilidade pós-moderna no trabalho exige habilidades para: analisar, interpretar, criar, tomar iniciativas e decisões, corrigir instruções, trabalhar em equipe, comunicar-se, aprender constantemente, trabalhar em vários pontos da produção (polivalência e formação técnica geral) (SIQUEIRA, 2003, p. 46).

Ainda, seguindo o mesmo raciocínio, considero importante destacar que, em uma economia que produz, sobretudo, conhecimento, administração de sistemas e capacidade de programação faz com que o trabalho baseado em fatores tradicionais de produção – como a terra, o trabalho e o capital – passe a um segundo plano. O trabalho passa a constituir-se basicamente da manipulação de informação e símbolos destacando-se a importância dos saberes e das novas competências.

O significado do termo competência, contrariamente ao que ocorria no passado, não se limita à obediência de regras básicas ou normas técnicas, mas toma forma a partir de um princípio segundo o qual o trabalhador deve possuir, simultaneamente, atitudes difíceis de serem medidas, tais como criatividade, sensibilidade, visão. Então o que significa ser competente? Aquele que julga, avalia e pondera; acha a solução e decide, depois de examinar e discutir determinada situação, de forma conveniente e adequada. A competência exige o saber, o saber fazer e o ser/conviver. Quem sabe fazer deve saber por que está fazendo desta maneira e não de outra. No saber fazendo está subentendida a combinação entre conhecimentos, habilidades e percepção dos resultados do trabalho relacionado ao contexto em que o trabalho está sendo desenvolvido.⁶ O adquirir competências torna-se um processo contínuo e múltiplo, em suas fontes, em suas vias de acesso, em suas formas.

Nesse processo, o silêncio e a fragmentação de tarefas dão espaço à comunicação e à interatividade, nas quais as habilidades como *savoir-faire* e a capacidade subjetiva do indivíduo passam a ter grande destaque. Aspectos antes desconsiderados, como os componentes cognitivos e os componentes sócio-afetivos, passam a ser valorizados na formação e no exercício do trabalhador.

As implicações do novo paradigma produtivo vêm assentadas em novas bases, incorporando novos requisitos de qualificação, um conjunto de grandes aptidões, capacidades e atitudes que só seriam compreensíveis ampliando-se o conceito de qualificação para uma definição mais extensa que incorpore não só o conhecimento técnico e formal, mas também o conhecimento tácito informal, a escolaridade e, sobretudo, uma nova postura dos trabalhadores em face ao trabalho. Sobre este viés, Leite justifica que:

(...) Esse novo conceito, para o qual a noção de competência vem sendo considerada mais apropriada do que a de qualificação, sobrepõe às exigências do posto de trabalho, passando a se referir a comportamentos e atitudes. Na verdade, são novos atributos

⁶ Não basta simplesmente fazer bem uma coisa para falar de saber fazer, como explica Siqueira: “(...) é preciso que o ator saiba por que faz as coisas de uma certa maneira, o que hoje esta sendo chamado de ‘fazer-sabendo’ e que supera a fragmentação e a descontextualização que, muitas vezes, envolve o saber-fazer. O indivíduo que não sabe porque esta fazendo algo carrega consigo dificuldades que obstaculizam a emergência de novas idéias e projetos de suas competências, pois age mecanicamente seguindo princípios e determinações que lhe são exteriores” (2003, p. 71).

atitudinais o que passa a ser valorizado, em que o destaque é colocado na responsabilidade e na postura cooperativa, seja em relação aos colegas, seja em relação à empresa; no engajamento ou envolvimento com os objetivos gerenciais; na disposição para continuar aprendendo, se adaptar a novas situações, ter iniciativa e solucionar problemas, o que remete mais aos componentes implícitos e não organizados da qualificação, como o conhecimento tácito, social ou informal (LEITE, 2003, p. 120).

Essas novas exigências apontariam para um novo homem que deveria ser mais universalista, e não um jovem especialista enrijecido desde cedo e incapaz de se adaptar a um mundo cada vez mais em movimento. Tais características direcionam para um aprendizado crescente. O mundo hoje exige um trabalhador mais flexível, versátil e educado para acompanhar a evolução tecnológica.

Os critérios da qualificação profissional perpassam as exigências da escolaridade formal, criando uma distância entre escola e o mundo do trabalho. Habilidades como ler, escrever e calcular já não são suficientes para qualificar um trabalhador para o atual mundo do trabalho. A mudança tecnológica é um processo contínuo que exige sempre novas competências aliadas à reclassificação de postos. Foi-se o tempo em que se seguiam os passos profissionais de nossos pais, quando a vida era dividida em uma cronologia clara, estudo primeiro, depois o trabalho e a aposentadoria. Toda pessoa hoje precisa periodicamente voltar a estudar, sob pena de se ver marginalizada, de não saber utilizar novos equipamentos que se desenvolvem em todos os setores. Sob essa ótica, Rodríguez conclui que:

(...) três elementos básicos aparecem como resultado de estas nuevas necesidades formativas establecidas: transferencia de la responsabilidad del aprendizaje al individuo, procesos formativos continuos y ruptura de la perspectiva tradicional en torno a las fases de la vida (fractura de la escisión fase de estudios/fase de trabajo) (...) (RODRÍGUEZ, 2005, p. 9).

Ao exigir dos profissionais maiores competências e habilidades, valoriza-se a formação geral, antes desprestigiada, uma vez que a formação técnica e específica era prioritária, pois visava unicamente ao aprendizado de um ofício. Hoje os ambientes de trabalho tecnologicamente sofisticados requerem novos conceitos de eficiência dos funcionários.

A partir disso, também destaco que atualmente se valorizam a criatividade, a flexibilidade e até mesmo a intuição, valores opostos aos padrões de antigamente, quando um “bom profissional” era aquele que levava para casa serviços extras e/ou trabalhava nos finais de semana. A formação de um profissional que atenda aos padrões de competência, conforme descritos anteriormente, deve proporcionar condições de torná-lo capaz de se adaptar a novas situações e a diferentes funções. Esse novo

trabalhador, além do conhecimento profissional e técnico, deve dispor também de aptidão intelectual para dominar outras técnicas, aprender valores diferentes dos seus, entender e fazer-se entendido, trocar idéias e superar divergências.

Nesse momento, faz-se necessário adotar um novo tipo de educação profissional já que as organizações produtivas consideram existir uma tendência nas quais os recursos econômicos, como matéria-prima, capital e recursos naturais, perderão espaço para o “ouro moderno” (termo utilizado por Kyrillos) – o conhecimento. Conhecimento este que está em constante mudança, que foge a qualquer conceito de estabilidade; dinâmico, ágil, permanentemente reconfigurado e reconstruído, disponível em uma multiplicidade de meios e fontes, num contexto de mediação tecnológica jamais visto anteriormente em termos históricos.

Nessa perspectiva, considero importante destacar o registro que traz o Jornal Zero Hora do dia 1º /05/2005 que diz o seguinte: “antigas profissões encolhem, mas no lugar surge um mercado impulsionado pela tecnologia e pelo conhecimento. A evolução tecnológica e de conhecimento cria, reinventa ou mesmo põe fim a atividades em uma velocidade cada vez maior” (Jornal Zero Hora, 1ª/05/2005, p. 01-03).

O mecânico sem graxa na roupa, a operária à vontade com máquinas informatizadas e a secretária que domina técnicas de gestão para atender às novas exigências da profissão são exemplos das mudanças que a tecnologia, o ensino e a concorrência trouxeram para a maioria dos trabalhadores do século XXI. As mudanças atingiram a todos: o operário, o técnico e o executivo. Não há praticamente nenhuma atividade que tenha passado sem ter sido afetada por essas mudanças do sistema produtivo.

Assim, percebo que ter um diploma de nível superior já foi um referencial. A graduação segue importante, mas hoje não diferencia ninguém: “Nos últimos 10 anos, o número de pessoas com diploma em curso superior aumentou 119 %. Ser graduado se tornou básico, não diferente. E isso exige buscar outros diferenciais” (Jornal Zero Hora, 1º/05/05, p. 4).

O saber institucionalizado, adquirido depois de anos de esforços, de pesadas horas passadas nas cadeiras dos cursos universitários, não significa mais o acesso irrestrito ao conhecimento de uma área de atuação profissional determinada. O saber sólido e imóvel não existe mais. Diploma não é certeza de saber atualizado já que os saberes devem ser permanentemente reconstruídos. Isso indica que, depois de conquistar uma vaga no mercado de trabalho, o profissional ainda terá de permanecer se atualizando. O grande fluxo de informações é que ocasiona a incessante construção de novos saberes, saberes estes de reorganização de velhas certezas, que se transformam em novas perguntas, que buscam e estruturam ainda outras informações.

É preciso atualizar-se sempre, acompanhar o movimento incessante, rápido e intenso, pois tornou-se necessário acompanhar as

constates modificações das técnicas e dos saberes. Para isso, o trabalhador deve informar-se mais – o que não significa necessariamente conhecer mais, mas pode significar adquirir elementos para a construção do conhecimento – para não correr o risco de usar na produção, seja ela material ou imaterial⁷, suposições descartadas como comprovadamente falsas ou manter como proposição aquilo que já é certeza.

Evidencia-se hoje uma nova era que requer um novo tipo de trabalhador participativo, político e dinâmico o que vem exigir um novo tipo de educação profissional que se faça adequada aos novos desafios para o trabalho, porém o dilema que se apresenta é que as escolas e universidades nem sempre conseguem adequar suas disciplinas às necessidades do dia-a-dia. As instituições de ensino não conseguem formar profissionais que atendam às necessidades impostas por essa nova realidade, na mesma velocidade com que a tecnologia avança, particularmente a da informação. Não poderia deixar de lado o que kyrillos relata: “(...) as instituições de ensino não devem se restringir ao simples ato de treinar, uma vez que esta atitude cerceia a criatividade, reduz as possibilidades de autonomia e, como decorrência, enseja a falta de flexibilidade do trabalhador” (kyrillos, 2002, p. 3).

Nesse tópico se faz interessante a observação de Siqueira (1998) a respeito das idéias de Gramsci nas quais o mesmo almejava a formação “onilateral” do homem (integral, técnica e política). Uma educação crítica, flexível que se volte para o estudo e o aprendizado dos métodos criativos (para a ciência e para a vida). O método de ensino para ensino médio e universidades deveria consistir “na investigação, no esforço espontâneo e autônomo do discente, e no qual o professor exerce uma função de guia amigável” (Gramsci *apud* Siqueira, 1998, p. 2).

O sentido de educar hoje toma um rumo mais amplo no mundo globalizado, significa formar indivíduos capazes de atuar numa sociedade moderna em constante movimento. Assim, vejo a necessidade de uma educação que prepare os indivíduos com as competências necessárias para atuarem no mundo do trabalho, para que os mesmos possam participar ativamente de todas as esferas da vida, sejam elas econômicas, políticas ou socioculturais, tanto como produtores ou como consumidores críticos.

Porém, deve-se ressaltar que essa educação não seja apenas direcionada para uma minoria ter acesso a uma melhor qualificação, sendo a maioria excluída do mercado de trabalho. Essa educação deve ser incondicionalmente para todos, fazendo com que o progresso técnico e o avanço do conhecimento sejam levados da esfera privada para o controle democrático da esfera pública para que todos tenham a possibilidade de obter uma formação de qualidade.

⁷ Trabalho imaterial pode-se ser definido como aquele trabalho dotado de maior dimensão intelectual. Aquele trabalho que produz bem imaterial como serviço, produto cultural, conhecimento ou comunicação. O avanço do trabalho em atividades de pesquisa, na criação de softwares, marketing e publicidade são exemplos do trabalho imaterial na sociedade atual (Negri, 2003).

Assim, preparar para o trabalho, nesse novo contexto, significa preparar o intelecto para uma função mais ativa e inteligente diferente da ação padronizada e repetitiva da linha de produção fordista. A nova formação passa, necessariamente, pela substituição da perspectiva direcionada para o aprender a fazer por outra que permita o aprender a aprender⁸. Passa por uma nova matriz que envolva a nova maneira de trabalhar a informação, o domínio de funções conexas, de linguagens diferenciadas, da capacidade de lidar com várias situações e de aproveitar e transferir conhecimentos adquiridos em outras experiências.

Porém, o caráter da produção dessa nova fase de reestruturação produtiva acaba gerando um forte contraste, na qual Siqueira (2003) reconhece que o novo padrão tecnológico e produtivo é contraditório por excelência: de um lado, abre novas possibilidades, valorizando significativamente a formação e o reconhecimento dos saberes dos trabalhadores. As novas exigências dos modelos de competências, assim como a quebra da rigidez hierárquica com relações mais horizontalizadas entre os trabalhadores, repercutem positivamente na autonomia dos indivíduos. Já, por outro lado, se acentuam a insegurança e a exclusão daqueles trabalhadores que não estão preparados para enfrentá-las.

Nessa perspectiva, originou-se, de um lado, em escala minoritária, o trabalhador “polivalente e multifuncional” da era informacional, capaz de operar com máquinas de controle numérico e de, por vezes, exercitar com mais intensidade sua dimensão mais intelectual, de outro lado, há uma massa de trabalhadores precarizados⁹, sem qualificação, que hoje presencia as formas de *part-time*, emprego temporário, parcial, ou então vivenciando o desemprego estrutural.

Nessa linha, Mattoso (1994) também contribui expondo que os resultados dos requisitos tecnológicos do novo paradigma de produção industrial de massa de bens diferenciados e do sistema integrado de produção flexível apontariam para a figura de “um novo trabalhador”, mais escolarizado, participativo e polivalente (em contraposição aos trabalhadores especializados, parcelizados, desqualificados da produção *fordista*). No entanto, uma outra face desse processo aponta para direção diferente. Em contrapartida ao surgimento daquele “novo trabalhador” surge uma crescente massa de trabalhadores que perdem seus antigos direitos e, não se inserindo de forma competitiva no novo paradigma tecnológico, tornam-se desempregados, marginalizados ou trabalham sob “novas” formas de trabalho e de qualificação, em relações muitas vezes “precárias” e “não-padronizadas”.

⁸ Significa estar sempre aberto ao aprendizado, à transmissão de saberes e à produção de conhecimentos.

⁹ A definição de trabalho precário adotada por Galeazzi (2002) contempla pelo menos duas dimensões: a ausência ou redução de direitos e garantias do trabalho e a qualidade no exercício da atividade. São exemplos desta categoria os trabalhadores subcontratados, trabalho por tempo determinado e os trabalhadores informais. No próximo capítulo será explicado de uma forma mais especificada a denominação de trabalho precário.

Um fenômeno que contribui para esse tópico é o comportamento do desempenho das indústrias japonesas em especial no setor automobilístico. No processo produtivo japonês, ocorre um duplo movimento que dá origem a uma profunda segmentação do mercado de trabalho. De um lado, observam-se formas de organização do trabalho satisfatórias, baseadas no trabalho qualificado e bem-pago composto por “trabalhadores estáveis” e de outro, os “trabalhadores periféricos” que concentram a força de trabalho baseada em contratos de trabalho parcial e temporário. E, com efeito, há não só uma significativa diferença em relação às condições de trabalho entre os trabalhadores estáveis que constituem o núcleo da força de trabalho e os trabalhadores periféricos, mas também entre aqueles trabalhadores que pertencem ao núcleo e à periferia da força de trabalho das diferentes empresas, de acordo com o lugar que elas ocupam na cadeia de produção. Nessa direção, Leite demonstra que:

Enquanto nas empresas-mãe e nas fornecedoras de primeira linha a maior parte da força de trabalho tende a ser formada por trabalhadores estáveis, bem pagos e qualificados que constituem o núcleo e para os quais a possibilidade de carreira e o treinamento contínuo são considerados elementos essenciais, nas fornecedoras – que produzem as peças tecnologicamente menos sofisticadas do processo produtivo como um todo – a maior parte da mão-de-obra é constituída de trabalhadores pouco qualificados e instáveis, nos quais as empresas pouco investem (2003, p. 42).

Desse modo, o autor ainda coloca que a flexibilidade das empresas parece se dar em função desse duplo arranjo a qual permite não só que elas disponham de seus trabalhadores periféricos de acordo com as flutuações do mercado, garantindo assim a estabilidade do núcleo, mas também que joguem sobre os fornecedores o peso de tais flutuações por meio da divisão do trabalho no conjunto da cadeia. Cabe ainda considerar que esse tipo de arranjo, que garante o trabalho estável e qualificado do núcleo a expensas da força de trabalho instável, barata e desqualificada da periferia implica uma polarização dos trabalhadores acarretando fortes discriminações sociais.

A flexibilização do trabalho¹⁰ é uma das mais importantes mudanças impostas pelo processo de reestruturação produtiva o que faz com que se ampliem as relações e formas de trabalho díspares. Assim, produz-se uma forte segmentação do mercado de trabalho e do conjunto da força de trabalho na base da relação com o processo produtivo. Nessa estrutura produtiva torna-se incompatível um mercado de trabalho unificado e com um conceito universal de direitos sociais, pois este é

¹⁰ De acordo com Alves (2000), esta flexibilização é entendida com base na racionalização de custos, desverticalização produtiva, especialização das atividades econômicas, subcontratação, uso da força de trabalho temporária, jornada de trabalho parcial e jornada de trabalho modulada, muitas vezes, negociadas com os sindicatos operários.

formado por um núcleo relativamente reduzido de trabalhadores estáveis e por uma força de trabalho completamente móvel e privada de garantias trabalhistas.

O resultado desse processo é uma estrutura de mercado de trabalho bastante segmentada que, segundo Harvey (2002) – com o qual também concorda Leite - é dividida em dois grupos: o centro e a periferia. O *centro* – grupo que se reduz cada vez mais se compõe de trabalhadores em tempo integral, gozando de maior segurança no emprego, boas perspectivas de produção e de reciclagem e de uma pensão, um seguro e outras vantagens indiretas relativamente generosas. Esse grupo deve atender às expectativas de ser adaptável, flexível e, se necessário, geograficamente móvel. A *periferia* abrange dois subgrupos distintos. O primeiro é constituído por trabalhadores em tempo integral facilmente disponíveis no mercado de trabalho como pessoal do setor financeiro, secretárias, trabalho manual menos especializado. Com menos acesso a oportunidades de carreira nesse grupo, geralmente, há uma alta taxa de rotatividade. O segundo grupo periférico oferece uma flexibilidade ainda maior e inclui, empregados em tempo parcial, contrato de trabalho por tempo determinado, temporários, subcontratação, empregados casuais, tendo menos segurança no emprego do que o primeiro grupo periférico.

Quero salientar aqui que essas mutações deram origem a uma classe trabalhadora mais heterogênea, fragmentada e complexificada, dividida entre trabalhadores qualificados e desqualificados, do mercado de trabalho formal e informal, estáveis e precários. Tornou-se mais qualificada em vários setores, como na siderurgia, onde houve uma relativa intelectualização do trabalho, mas desqualificou-se e precarizou-se em diversos ramos, como na indústria automobilística, onde o ferramenteiro não tem mais a mesma importância, sem falar na redução dos inspetores de qualidade, dos trabalhadores da construção naval, etc.

O mundo hoje segue um processo infundável de transformações/mudanças em que a qualificação dos trabalhadores e a predominância permanente da reconstrução dos saberes e das novas competências tornam-se a base para a construção do conhecimento de uma forma contínua e integrada por diversos meios. Porém, para o trabalhador que não se inserir nesse novo perfil criativo, dinâmico e inovador, com o domínio das novas tecnologias, sobretudo a informática, o que resta é a exclusão social, o desemprego, a miséria, em outras palavras, a precarização de suas condições.

(Recebido para publicação em março 2007)

(Aceito em abril 2007)

Abstract: This research approaches the occurred transformations in the world of work, in the last decades, due to the deep productive reorganization of the capital. The reorganization has as a base the massive introduction of new technologies and innovations in the management of the work and the production

as well as the rationalization of the production in the search of new techniques in constant perfecting aiming at the sophisticated levels each time of formation of the work force. The objective of this is to analyze the introduction of the new productive methods and its consequences in the formation of the worker in which the knowledge starts to have great relevance, the knowledge and the ability of the workers to act in this new productive paradigm. However, this process is not homogeneous, a great part of the individuals does not possess access to the knowledge and the formation necessary to face the new requirements imposed for the new paradigm.

Key words: Technological advance; Reorganization of the work; Formation of the worker.

Referências Bibliográficas

ALVES, Giovanni. *O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação e crise do sindicalismo*. São Paulo: Boitempo editorial, 2000.

_____; ANTUNES, Ricardo. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. *Revista Educação e Sociedade*, Campinas, v.25, n.87, p.335-351, maio/ago. 2004.

ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 6ª edição. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.

CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede – A era da informação: economia, sociedade e cultura* – vol. 1. 8ª edição. São Paulo: Paz e Terra, 2005.

DEMO, Pedro. *O futuro do trabalhador do futuro*. Genebra: OIT, 1994.

_____. Desemprego em massa: nova ameaça à humanidade. *Conjuntura Econômica*, Rio de Janeiro, v. 51, n.04, p.45-46, abril.1997.

GALEAZZI, Irene. Precarização do Trabalho. IN: CATTANI, Antonio David (Org). *Dicionário crítico sobre trabalho e tecnologia*. Petrópolis: Editora Vozes; Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2002.

HARVEY, David. *Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. 11ª edição. São Paulo: Edições Loyola, 2002.

KYRILLOS, Sergio Luiz. Educação, mercado de trabalho e globalização. *Sinergia*. São Paulo, v. 1, n. 1, 2000. Disponível na Internet via WWW URL < <http://www.cefetsp.br/edu/sinergia/kyrillo.html> > Acesso em 02/03/2005.

LACERDA, Antônio Corrêa de. *O impacto da globalização na economia brasileira*. São Paulo: Editora Contexto, 1998.

LEITE, Márcia de Paula. *Trabalho e sociedade em transformação: mudanças produtivas e atores sociais*. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2003.

MATTOSO, Jorge. O novo e inseguro mundo do trabalho nos países avançados. IN: OLIVEIRA, Carlos A.B. de.(org) et al. *O mundo do trabalho: crise e mudança no final do século*. São Paulo: Scritta, 1994. p. 521-562.

MESMA profissão, trabalho diferente. *Jornal Zero Hora*. Porto Alegre: 1º de maio de 2005. p.1-5.

NEGRI, Toni. *O Trabalho*. Disponível na internet via WWW URL < <http://caosmose.net/candido/traducoes/otrabalhonegri.doc> > Acesso em 03/04/2005.

_____. *Subjetividade e política na atualidade*. Palestra Conferida no Seminário Estados Gerais da Psicanálise: Segundo Encontro Mundial. Rio de Janeiro: outubro de 2003. Disponível na Internet via WWW URL < http://www.estadosgerais.org/mundial_rj/port/cb_c_ANegri.htm > Acesso em 02/10/2004.

RODRIGUEZ, Angel Luis Lara. *Una aproximación al ecosistema de la nueva fuerza de trabajo*. Mimeo: 2005.

SILVA, Francisco Carlos Teixeira da. *Mutações do trabalho*. Rio de Janeiro: Editora Senac Nacional, 1999.

SIQUEIRA, Holgonsi Soares Gonçalves. Pós-modernidade, política e educação: a condição pós-moderna e suas implicações na construção de uma educação pós-moderna crítica. *Tese* (Doutorado). Santa Maria-RS: UFSM, 2003.

_____. Quem foi Antonio Gramsci? *Jornal A Razão*, Santa Maria, 24/04/1998. p.2.

