

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SÓCIO-ECONÔMICO
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: POLÍTICAS E GESTÃO INSTITUCIONAL
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
TURMA ESPECIAL UNIVERSIDADE DO PLANALTO CATARINENSE - UNIPLAC

**O DISTANCIAMENTO ENTRE A ESCOLA PROFISSIONALIZANTE E
AS NECESSIDADES DO TRABALHADOR: O DESAFIO NA
FORMAÇÃO DO SER INTEGRAL.**

MÁRCIA APARECIDA DA COSTA

Florianópolis
2001

Márcia Aparecida da Costa

**O DISTANCIAMENTO ENTRE A ESCOLA PROFISSIONALIZANTE E
AS NECESSIDADES DO TRABALHADOR: O DESAFIO NA
FORMAÇÃO DO SER INTEGRAL.**

Dissertação apresentada ao Curso de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientadora: Zuleica Maria Patrício, Dr.^a

Florianópolis, março de 2001.

**O DISTANCIAMENTO ENTRE A ESCOLA PROFISSIONALIZANTE E
AS NECESSIDADES DO TRABALHADOR: O DESAFIO NA
FORMAÇÃO DO SER INTEGRAL.**

Márcia Aparecida da Costa

Esta dissertação foi julgada adequada para obtenção do título de Mestre em Administração (área de concentração em Políticas e Gestão Institucional) e aprovada, na sua forma final, pelo Curso de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Catarina.

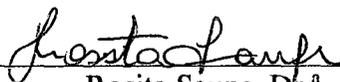


Prof. Nelson Colossi, Dr.
Coordenador do Curso

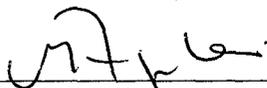
Apresentada à Comissão Examinadora integrada pelos professores:



Zuleica Maria Patrício, Dr.^a (orientadora)



Rosita Saupe, Dr.^a



Maria Terezinha Angeloni, Dr.^a

AGRADECIMENTOS

Gostaria de registrar nestas páginas a gratidão e o apreço a todas as pessoas que, ao longo desta jornada, contribuíram, de alguma forma, para que esse momento pudesse ser alcançado:

- A Deus por essa energia presente em todos os momentos de minha existência, sem a qual eu não poderia realizar este trabalho;
- Aos meus pais Alceu e Mariza, pelo exemplo de humildade e coragem sempre presentes em suas vidas;
- A minha mãe do coração Marli que foi e continua sendo a minha grande inspiradora, através de seu testemunho de garra, dedicação e generosidade a quem tento seguir;
- Aos meus filhos Priscilla e João Fernando pela compreensão e aceitação da minha ausência nos momentos importantes de suas vidas;
- Ao meu companheiro Gláucio pelo estímulo e apoio à minha caminhada e por manter-se sempre presente nos momentos mais difíceis e decisivos;
- Ao professor Munarim pela sua paciência em ouvir-me e guiar-me nos primeiros momentos deste trabalho, tenho certeza que sem a sua valiosa contribuição eu não teria avançado nesta caminhada;
- Aos meus amigos Téo, Lélia, Janete, Rafael e Neusa pela cumplicidade nos bons e maus momentos;

- A UNIPLAC na pessoa da Nara reitora e amiga, por acreditar no meu sonho de ser pesquisadora e por ser um exemplo de mulher que busca e briga por seu espaço, sem jamais perder a ternura;
- Ao colégio CIS “Renato Ramos da Silva” na pessoa do Professor José Ivanir, pelo apoio e liberação para cursar este Mestrado;
- Um especial agradecimento a minha orientadora Zuleica, pela postura ética e profissional demonstrada desde o primeiro momento em que nos conhecemos, que impulsionou tanto o meu crescimento intelectual como espiritual;
- Aos professores do CPGA, pelos ensinamentos transmitidos ao longo do curso;
- Aos colegas do curso, pelo companheirismo e troca constante de informações.

RESUMO

Este exercício acadêmico emergiu da consciência a respeito da necessidade de aprofundamento sobre a educação profissional e, ao mesmo tempo, aprimorar conhecimentos sobre o processo educativo para melhor compreendê-lo nos meios social, econômico, político e cultural, ousando construir reflexões sobre as alternativas da educação profissional. Teve como objetivo conhecer quais os requisitos de qualificação do trabalhador, gerados pelas novas formas de produção e organização do trabalho e as suas repercussões não só na escola profissionalizante mas também na qualidade do trabalho de seus egressos. O estudo desenvolveu-se por método qualitativo, através de pesquisa de campo com trabalhadores de uma empresa e com profissionais da educação profissionalizante, ambas em Lages – SC. A compreensão dos dados mostra que, apesar de algumas das reformas educacionais na área propostas nos últimos tempos terem sido promissoras, em sua essência elas falharam, porque tais escolas não conseguiram lidar com conceitos novos e continuaram desenvolvendo uma formação reducionista, visando a atender, tão somente, às demandas do mercado por aplicações imediatistas do conhecimento e da tecnologia. O estudo sugere possibilidades para melhorar o processo de desenvolvimento e reestruturação do ensino profissionalizante, através de um repensar a educação geral e profissional, buscando uma formação integral do trabalhador num dimensão não-linear do ser humano.

ABSTRACT

This work is a result of the consciousness about the need to deepen the professional education process as well as, the need to understand it in the social, economical, political and cultural environment, in an attempt to consider alternatives for a professional education. The objective of the present study, therefore, was to identify the qualification requirements of workers produced by the latest forms of work organization and production and their repercussion in professional schools and the quality of work of these institutions clients. The methodology adopted to carry out this investigation was the qualitative method by means of a research with workers of a company, and professionals from the professional education, both in Lages-SC. The data analysis indicated that in spite of some promising renewal proposals in the area, very little has been achieved in terms of changes, because these schools have not been able to deal with the new concepts, but on the contrary, they have kept on carrying out a reductive formation aiming only, at paying attention to the market claims and the immediate application of knowledge and technology. The study also suggests possibilities to improve the development and restructuring of the professional teaching through considerations about the general and professional education in search of a non linear dimension of the human being.

SUMÁRIO

RESUMO	v
ABSTRACT	vi
1. INTRODUÇÃO	09
2. O MUNDO DO TRABALHO EM CONSTANTES MUDANÇAS E O ENSINO PROFISSIONALIZANTE NO BRASIL: Uma leitura bibliográfica	16
2.1 - Forma de produção e organização do trabalho	18
2.2 - Qualificação da força de trabalho	31
2.3 - A trajetória do ensino profissionalizante no Brasil	38
2.3.1 - A formação profissional no contexto do paradigma taylorista- fordista de produção	49
2.3.2 - A formação profissional no contexto do paradigma da acumulação flexível	50
3. O MÉTODO DO ESTUDO	55
3.1 - Especificação do problema	55
3.1.1 - Caracterização do estudo	56
3.2 - Trajetória da pesquisa	59
3.2.1 - Entrando no campo	60
3.2.2 - Ficando no campo	63
3.2.3 - Saindo do campo	64
3.2.4 - Registro, organização e análise dos dados	65
4. DESCRIÇÃO DA REALIDADE	67
4.1 - Descrição e análise do caso da Empresa Cervejaria Brahma - filial Santa Catarina	67
4.1.1 - Apresentação da Empresa	67
4.1.2 - Os requisitos de qualificação profissional do ponto de vista da Empresa e do Trabalhador	70
4.2 - Descrição e análise do caso CIS - Centro Interescolar Renato Ramos da Silva	74
4.2.1 - Apresentação da Escola Profissionalizante	74
4.2.2 - O requisito de qualificação profissional do ponto de vista da escola	77

5. A REPERCUSSÃO DA QUALIFICAÇÃO ESCOLAR NA QUALIDADE DO TRABALHO: O DESAFIO NA FORMAÇÃO DO SER INTEGRAL	81
5.1 - Os requisitos de qualificação do Trabalhador gerados pelas novas formas de produção e organização do trabalho	81
5.2 - A distância da Escola Profissionalizante das necessidades do Trabalhador	87
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS E SUGESTÕES	101
7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	105
8. APÊNDICE 1 - Material de Apoio à Pesquisa	111
Entrevista Semi-Estruturada: Trabalhadores	112
Entrevista Semi-Estruturada: Empresa	114
Entrevista Semi-Estruturada: Escola	116
Carta de Apresentação: Empresa	118
Carta de Apresentação: Escola	119
Termo de Aceite: Empresa	120
Termo de Aceite: Escola.....	121
Carta de Solicitação: Empresa	122
Termo de Autorização: Empresa	123
Carta de Apresentação e Solicitação de Participação: Trabalhadores	124
Termo de Aceite de Participação no Estudo: Trabalhadores	125

É precisamente a alteração da natureza pelos homens: e não a natureza enquanto tal, que constitui a base mais essencial e imediata do pensamento humano.

Friedrich Engels

1. INTRODUÇÃO

As transformações econômicas, sociais, políticas, culturais e éticas impulsionadas pela globalização do mercado e da economia incorporaram um novo padrão tecnológico e estão promovendo a constituição de outro modelo de organização do trabalho e da produção. Busca-se assim a construção de uma empresa integrada e flexível ao lado de um trabalhador também flexível, a partir daí vocábulos como qualificação, requalificação, toyotismo, qualidade total, competência entre outros, acham-se presentes no dia-a-dia das empresas e da grande mídia.

O processo de mudança do modelo de organização do trabalho não é homogêneo nem simultâneo, pois as diversas regiões do planeta se integram de forma e em ritmos diferenciados à dinâmica do mercado globalizado e à implementação do modelo de empresa integrada e flexível. É possível verificar que ainda sobrevive uma tendência pela composição das organizações de modelo taylorista/fordista, atuando em conjunto, mas já surgem linhas, no seu interior, que as complementam ou sugerem a existência do modelo de empresa integrada e flexível, pois “(...) são lógicas organizacionais diferenciadas, que não se opõem, porque sua combinação atende a uma lógica comum e superior, à lógica da acumulação” (Machado, 1994, p.172).

Sabe-se, com efeito, que as relações sociais, inerentes ao capitalismo, baseiam-se na apropriação privada dos meios de produção e, conseqüentemente, dos produtos daí decorrentes. Assim, enquanto o capitalismo socializa a produção, ele mantém sob controle privado a apropriação, conseqüentemente, as revoluções tecnológicas se, por um lado, aumentam a capacidade de produção humana, por outro lado, têm sido feitas sob o signo do aumento da produtividade, entendida como incremento da margem de valorização do capital.

Com isso, o desenvolvimento das forças produtivas humanas, em lugar de beneficiar o conjunto da humanidade, redundará em benefício da parcela que detém a propriedade dos meios de produção. O panorama é atravessado por esta contradição, uma vez que o homem já domina as condições tecnológicas capazes de produzir os bens necessários para propiciar a todos um nível de vida altamente confortável, no entanto o incremento da produtividade gera efeito contrário, provocando a exclusão e lançando na miséria um número crescente de seres humanos.

E num momento histórico, quando todos países buscam soluções para a educação e o trabalho, no sentido de adaptar suas sociedades à dinâmica do progresso técnico-científico, onde os novos desenhos organizacionais requerem indivíduos capazes de realizar uma multiplicidade de tarefas, polivalentes e capazes de assumir mais responsabilidade. Assim setores do empresariado acabam por propugnar um novo padrão de mão-de-obra, defendendo outro modelo de formação do trabalhador que o capacite a lidar com o tecnológico e as inovações organizacionais.

Este novo padrão tecnológico de base micro-eletrônica acha-se em implantação, inclusive nas empresas que mantêm o modelo taylorista/fordista de organização do trabalho, enquanto as "(...) técnicas gerenciais(...) dependem, para sua aplicação e sucesso, de condições sócio culturais e históricas bem particulares" (Hirata apud Leite, 1994, p.43). Isto implica que os trabalhadores possuam habilidades caracterizadas "(...) pela flexibilidade e capacidade de múltiplas combinações, dando origem a diferentes opções integradas e possam responder por funções novas como monitoramento controle e operações lógicas" (Machado, 1994, p. 169).

Nesse sentido, para o trabalhador (...) de um lado, é necessário ter abertura, criatividade, vontade de aprender e de buscar soluções, de outro deve demonstrar cooperação, responsabilidade, organização, equilíbrio, disciplina, concentração e assiduidade (Machado, 1994, p.178). Isto posto, constata-se uma preocupação generalizada em torno da educação, Chaim aponta que o problema da educação não pertence apenas a educadores e economistas, mas ao empresário no seu cotidiano, pois "(...) na pressa de procurar caminhos para reduzir preços, melhorar a qualidade, aumentar a produtividade e ganhar mercado, o empresário encontrou uma pedra no caminho: a pífia educação da mão-de-obra brasileira. Ela estava ali, no chão da fábrica" (Chaim, 1994, p.67).

Desta forma, o empresário passa a exigir novas competências, dentre as mais citadas destacam-se: capacidade de ler, interpretar e decidir com base em dados formalizados, prever e corrigir disfunções do sistema, ter iniciativas e responsabilidades mais elevadas, maior participação e envolvimento de modo a controlar a qualidade e a promover melhorias contínuas nos processos produtivos.

Os paradigmas produtivos, fundados em processos flexíveis e integrados, demandam da força de trabalho conhecimentos e atitudes diferenciados do requerido pelo taylorismo/fordismo dando lugar ao desenvolvimento de competências laborais abrangentes que passam a definir o perfil do novo trabalhador. “Nessa acepção, do trabalhador atual requer-se mais do que saber-fazer, saber-ser” (Deluiz 1996), revalorizando-se aspectos da subjetividade, desprezados pela organização científica do trabalho.

E tendo por pressuposto que os modelos pedagógicos se constituem historicamente a partir das mudanças que ocorrem no mundo do trabalho e das relações sociais, posto que as classes fundamentais, responsáveis pelas funções essenciais no mundo da produção precisam formar seus intelectuais, esta compreensão só será possível, através do estabelecimento das relações que ocorrem entre trabalho e educação nas diferentes etapas de desenvolvimento das forças produtivas.

Para tanto, é importante ter claro o enfoque dado à educação dentro de uma sociedade que acentua a exclusão social e a legitimação dos interesses de uma minoria, para esta minoria “A educação e a formação humana terão como sujeitos definidores as necessidades, as demandas do processo de acumulação de capital sob as diferentes formas históricas de sociabilidade. Ou seja, reguladas e subordinadas pela esfera privada, e a sua reprodução”. (Frigotto, 1995, p.30).

Sendo assim deve haver a clareza de que somente através de uma visão crítica do progresso capitalista e de suas formas sofisticadas e camufladas de exploração do homem será possível analisar os limites reais impostos por esse progresso, tão presentes nas relações de trabalho que impedem e restringem à participação e à cidadania.

Partindo desta realidade, o presente estudo se propõe a investigar quais são os requisitos de qualificação do trabalhador, gerados pelas novas formas de produção e

organização do trabalho? Como a escola profissionalizante está reagindo ou reafirmando estes requisitos? Qual a reflexão sobre as relações entre estas transformações e a formação do aluno? e Qual a repercussão destas transformações na qualidade do seu trabalho?

E cientes de que as empresas solicitam novos requisitos de qualificação do trabalhador, as escolas profissionalizantes tem buscado esclarecer pontos como: Quais são eles? Quais os conteúdos da nova qualificação? Quais destes requisitos geram mudança no cotidiano do trabalhador? Como a qualificação se relaciona com a escolaridade? Como são avaliadas e reconhecidas as qualificações? Qual o papel da escola, das empresas e das instituições na formação profissional em um contexto de mudanças científicas e tecnológicas?

Faz-se necessário esclarecer que algumas questões, aqui levantadas, não são passíveis de uma simples resposta e só poderão ser respondidas após outras pesquisas, portanto estarão fora deste trabalho. Com esta concepção, optou-se por responder apenas a algumas.

Visando ao conhecimento das transformações impostas pela atual organização do trabalho, em uma realidade concreta, a presente pesquisa estruturou-se a partir do seguinte problema:

“Quais os requisitos de qualificação do trabalhador, gerados pelas novas formas de produção e organização do trabalho e as suas repercussões na escola profissionalizante e na excelência do trabalho de seus egressos?”

O **objetivo geral** da pesquisa foi conhecer os requisitos de qualificação do trabalhador, gerados pelas novas formas de produção e organização do trabalho e as suas conseqüentes repercussões nas escolas profissionalizantes e na excelência do trabalho dos egressos.

Em termos **específicos** pretendeu-se:

- a) Identificar os requisitos de qualificação do trabalhador, gerados pelas novas formas de produção e organização do trabalho;

- b) Identificar nas grades curriculares dos cursos profissionalizantes o que se refere à qualificação do trabalhador;
- c) Identificar as repercussões destes requisitos nos programas de ensino profissionalizante;
- d) Verificar até que ponto a escolaridade está relacionada a obtenção e melhoria de trabalho;
- e) Levantar as repercussões destes requisitos na excelência do trabalho do egresso da escola profissionalizante.

Já, a relevância teórica desta pesquisa ancora-se na tentativa de contribuir para o entendimento das principais mudanças auferidas pelas novas formas de produção e organização do trabalho, tanto na escola profissionalizante, quanto na excelência do trabalho de seus egressos. Até porque as investigações a respeito das novas formas de produção e organização do trabalho e os requisitos de qualificação do trabalhador são, de certa forma, amplamente divulgadas, porém a verificação das repercussões provocadas por estes novos requisitos na escola profissionalizante e na excelência do trabalho dos seus egressos, ainda é pouco explorada.

Assim o conhecimento das transformações ocasionadas pelos atuais requisitos de qualificação reveste-se de grande importância, de forma que as implicações dessa abordagem no trabalho, na estrutura das empresas e nas escolas profissionalizantes, merecem ser melhor estudadas.

Sob essa perspectiva, esta pesquisa pretende oferecer subsídios para uma reflexão acerca da educação profissionalizante ao enfatizar as repercussões causadas pelos requisitos de qualificação gerados pelas novas formas de produção e organização do trabalho. Trazendo à tona discussões salutares para o desenvolvimento de uma educação emancipadora e cidadã capaz construir um ser integral, consciente de seus direitos e deveres e das diferenças entre os seus pares que saiba valorizar a diversidade e principalmente um sujeito de história, de relações sociais e políticas.

Em termos práticos, espera-se que esta pesquisa possa oferecer subsídios para a atuação dos dirigentes e professores da escola profissionalizante, bem como de outras escolas, no momento de interagir e definir grades curriculares, projetos políticos pedagógicos e outros programas articulados com os interesses dos trabalhadores.

No sentido de racionalizar a apresentação e envolver o leitor no foco de pesquisa, nos objetivos e no problema citado, optou-se por dividir o presente trabalho, durante sua elaboração e execução, em cinco capítulos.

No primeiro capítulo, apresentou-se um entendimento geral da relevância da sua proposta, ao pretender identificar os requisitos de qualificação do trabalhador, gerados pelas novas formas de produção e organização do trabalho, aliado à identificação das repercussões destes requisitos nos programas e grades curriculares dos cursos profissionalizantes. Além disso, ele contém o problema de pesquisa a ser investigado, os objetivos a serem alcançados e a justificativa teórica e prática deste trabalho.

O segundo capítulo apresenta uma leitura bibliográfica, fundamentando o estudo no sentido de enfatizar experiências de diversos autores que tenham realizado pesquisas sobre o tema. Nele são apresentadas as constantes mudanças no mundo do trabalho, a evolução histórica das Formas de Produção e Organização do Trabalho, desde a revolução industrial até a tendência atual do modelo de empresa integrada e flexível. Além disso encontram-se detalhadas ainda as qualificações do trabalhador e a trajetória do ensino profissionalizante no Brasil, bem como a formação profissional nos contextos dos paradigmas taylorista/ fordista de produção e da acumulação flexível.

A seguir, no capítulo três, são descritos os procedimentos metodológicos adotados na pesquisa. Fez-se o delineamento da pesquisa, o tipo de estudo, local e sujeito de estudo, bem como, são apresentados os procedimentos para levantamento, registro e análise de dados e devolução dos mesmos à empresa e à escola.

O capítulo quatro faz a descrição e análise dos casos estudados, através da utilização dos dados coletados e do cotejamento desses com o referencial teórico apresentado no capítulo dois. Inicialmente a empresa e a escola profissionalizante são apresentadas de

forma individual. Em um segundo momento, é feita a análise combinada dos mesmos, buscando-se as similaridades existentes entre ambas.

Por fim, o quinto capítulo expõe as considerações finais sobre as repercussões dos novos requisitos de qualificação do trabalhador, na escola profissionalizante, e na qualidade do trabalho de seus egressos.

Não é a consciência que determina a vida, mas a vida que determina a consciência

Karl Marx

2. O MUNDO DO TRABALHO EM CONSTANTES MUDANÇAS E O ENSINO PROFISSIONALIZANTE NO BRASIL: Uma leitura bibliográfica.

A revolução técnico-científica, base da terceira Revolução Industrial tem gerado, tanto nos países do Primeiro quanto do Terceiro Mundo, mudanças estruturais profundas na economia, na política, nas relações sociais e no mundo do trabalho que se manifestam no modo de produção e na própria forma de gestão do trabalho.

Segundo Antunes “as principais transformações ocorreram nos anos 80. Em uma década de grande salto tecnológico, a automação, a robótica e a microeletrônica invadiram o universo fabril, inserindo-se e desenvolvendo-se nas relações de trabalho e de produção do capital” (1998, p. 15).

Nesta década, novos processos de trabalho surgiram e a produção em série e massa foi substituída pela “flexibilização da produção”, pela “especialização flexível” e por novos padrões de busca de produtividade voltados à lógica do mercado.

Ensaíam-se, assim, novas modalidades de produção industrial buscando outros padrões de gestão da força de trabalho, dos quais os Círculos de Controle de Qualidade (CCQs), a “gestão participativa”, e a busca da “qualidade total” são expressões visíveis não só no Japão, mas em vários países de capitalismo avançado e do Terceiro Mundo industrializado. O toyotismo ocupou o lugar do padrão fordista dominante e direitos e conquistas dos trabalhadores foram substituídos e eliminados do mundo da produção.

Aliado a isso alguns autores alertam para a revolução tecnológica capaz de substituir seres humanos por máquinas, conforme Rifkin:

“... após anos de previsões otimistas e alarmes falsos, as novas tecnologias de informática e de comunicações estão finalmente causando seu impacto, no mercado de trabalho e na economia, lançando a comunidade mundial nas garras de uma terceira grande revolução industrial. Milhões de trabalhadores já foram definitivamente eliminados do processo econômico; funções e categorias de trabalho inteiras já foram reduzidas, reestruturadas ou desapareceram” (1995, p. 3).

Além disso, o autor entende que há um declínio representativo da força de trabalho na agricultura, na indústria e nos serviços. O desenvolvimento tecnológico não é capaz de continuar transferindo postos perdidos na agricultura para a indústria, da indústria para os serviços, enfim a tecnologia provoca desemprego e as vítimas em grande maioria são os jovens .

Já para Castells (1999, p.225) as tecnologias da informação criam novas oportunidades de trabalho, só que exigem qualificação cada vez maior da mão-de-obra, “...conhecimentos e informação, sem dúvida, parecem ser as fontes principais de produtividade e crescimento nas sociedades avançadas”. Enfatiza ainda a importância da qualificação do trabalhador e coloca as transformações serão inevitáveis nas formas de produção e organização do trabalho. Afirma ele que:

“...embora o nível de emprego rural devesse declinar para 2,5% do total de empregos, espera-se que as profissões relacionadas à agricultura cresçam. Isso porque, enquanto se estima que haja uma redução de 231 mil trabalhadores rurais, espera-se um aumento de 331 mil empregos para jardineiros e conservadores de áreas verdes” (idem, p.244).

Assim os postos de trabalho tradicionais da velha indústria estariam sendo substituídos por postos na indústria de alta tecnologia e os países que mantiverem níveis mais elevados obterão taxas de desemprego menores.

Para entender este momento de transição com inúmeras transformações ocorridas nas formas de produção e organização do trabalho, faz-se necessário retornar ao contexto histórico das relações de trabalho fazendo um breve histórico da atividade trabalho de como

ela tem evoluído, especialmente depois que a Revolução Industrial, na segunda metade do século XVIII, transformou profundamente o modo e as relações de produção feudais, desencadeando inúmeras mudanças no mundo do trabalho.

2.1 . Formas de produção e organização do trabalho

A forma atual de trabalho e a maneira como acontecem as relações do homem com ele, é algo muito recente na história e foram construídas ao longo da caminhada dos trabalhadores. Esta relação é tão profunda que se constitui na própria definição do ser humano e se dá na ação de transformação da natureza em seu benefício, isto é, no ato de trabalho.

“O conceito de homem não é um conceito abstrato, a-histórico, pelo contrário, é um conceito concreto. Nesta concepção o homem não se define por uma natureza humana dada, universal, mas como um devir histórico que se faz, se produz pelo trabalho. A pergunta concreta, histórica, que põe adequadamente a apreensão do conceito de homem não é pois, o que é o homem, mas como é produzido o homem. O homem concreto é concebido, então, como uma síntese das relações sociais que ele estabelece na produção de sua existência” (Gramsci, apud Frigotto 1989, p.72).

Desta forma, o homem se diferencia dos outros animais pelo trabalho e nas relações com os demais homens, tornando-se o único ser capaz de apropriar-se da natureza, transformá-la, de criar e fazer cultura, mas, ao longo da história, o trabalho ganha características particulares, oriundas das várias formas de como o homem organiza a produção de sua vida material. No presente momento histórico, o trabalho define-se pelo seu caráter assalariado (alienado), isto quer dizer, que o homem vende sua força de trabalho a outro que possui os meios de produção e ao capital, por determinada quantia.

Na relação que o homem mantém com a natureza para alterá-la, conforme suas necessidades, o instrumento de trabalho que é o responsável pela mediação homem/natureza, é colocado em ação pela própria força do homem. Daí o resultado do trabalho depender da habilidade do homem, de seu trabalho manual. Durante o regime feudal prevalece a produção artesanal em que o trabalho manual ocupa posição privilegiada.

Já com o advento da revolução industrial, no marco do capitalismo, a relação entre o homem e a natureza, expressa no trabalho, sofre uma mudança radical, as operações que o artesão executava anteriormente com seus instrumentos de trabalho são transferidas para a máquina. Não é mais a força manual que coloca os instrumentos de trabalho em ação, mas a máquina.

Segundo Trigo (2000, p.78) o capitalismo industrial foi gradativamente substituindo o capitalismo mercantil ao longo do séculos XVII e XVIII.

“O acúmulo de capital, proporcionado aos países europeus envolvidos na conquista colonial, possibilitou que consideráveis recursos financeiros ficassem disponíveis. Esses recursos, aliados à pesquisa sobre novas tecnologias industriais, financiaram a implantação das primeiras fábricas na Europa, especialmente no reino unido”(idem).

Muitos são os fatores favoráveis à industrialização da Europa, como a ética protestante que priorizava o zelo pelo trabalho como essência do ser humano, em Weber pode-se constatar “O efeito da Reforma, como tal, em contraste com a concepção católica, foi aumentar a ênfase moral e o prêmio religioso para o trabalho secular e profissional” (Weber, 1987, p.55). Outro fator importante à industrialização foi a disponibilidade de um grande capital oriundo das colônias exploradas, isso tudo somado à mão- de- obra farta, como havia na Europa na época, desencadeou um processo rápido de desenvolvimento industrial: “Conforme camponeses eram desalojados de suas terras, graças aos interesses imobiliários dos grandes proprietários e às novas técnicas agrícolas, homens e mulheres ficavam desocupados e nos campos e seguiam em direção às cidades” (Trigo 2000, p.78).

O processo de transição no qual o trabalho se converte em trabalho assalariado, isto é, a força de trabalho torna-se mercadoria não foi espontâneo houve muita resistência como relata Enguita:

“Arrancados do campo, privados de propriedade, proibidos de vagabundear, não importa se foram alguma vez ou nasceram de assalariados, agricultores, lacaios feudais ou artesãos independentes, enormes massas de pessoas vêm-se obrigadas, não só economicamente mas também pela força da lei - da lei

de pobres ou de desocupados que cairá sobre eles com todo seu peso se não o fazem -, a vender, para subsistir, a única coisa vendável, a única mercadoria de que ainda dispõem: sua capacidade de trabalhar, sua força de trabalho” (1993, p.177).

A industrialização nasceu ligada ao desenvolvimento da máquina a vapor, mas sua caracterização foi além da evolução da tecnologia aplicada à produção de mercadorias, pela utilização do ferro como matéria prima, intensificando a produção e atendendo a um mercado em constante crescimento. Além da evolução provocada, a industrialização revolucionou o contexto social com o surgimento, devido à passagem de uma sociedade feudal para uma sociedade industrial e o desenvolvimento das relações assalariadas, de classes sociais distintas que acabaram por se caracterizar como antagônicas.

Introduzindo uma nova forma de produção, o ritmo de funcionamento não é mais dado pelo homem, pela sua força manual, tampouco o resultado do trabalho depende de suas habilidades, ambos nem estão determinados pela máquina. O homem apenas cuida do funcionamento da máquina e, à medida que a maquinaria substituiu o artesão, o aprendizado longo de um trabalho completo foi substituído por um aprendizado fragmentado e parcial.

Para a viabilização destas mudanças, faz-se necessário criar teorias sobre estruturas e racionalização do trabalho. Nesse sentido a principal contribuição foi a de Adam Smith que publicou em 1776, *a Investigação sobre a natureza e as causas da riqueza das nações*, originando uma nova ciência: a economia política. Esta ciência pôs fim às posições mercantilistas ao mostrar que a riqueza não se origina do comércio, mas do trabalho, da produção, pois é ela quem gera valor. A riqueza de uma nação dependerá essencialmente do nível da produtividade que ela poderá gerar e esta riqueza poderá ser intensificada através da especialização das tarefas e divisão do trabalho.

Adam Smith explica a origem da divisão do trabalho. Entende-a como uma tendência natural do homem de negociar e trocar uma coisa pela outra. “O contrato, a compra ou a troca que permitem a obtenção dos produtos ou serviços necessários não decorrem de atos de solidariedade, mas da necessidade natural de satisfazer os interesses individuais, o que provocou a divisão do trabalho” (Kuenzer, 1995, p.26).

Vista desta forma, a divisão do trabalho passa a ser algo natural ao ser humano, confirmada na própria diversificação de habilidades desenvolvidas por ele, proveniente de uma educação, costumes e hábitos diferentes provocando aptidões diversas que poderiam ser muito bem aproveitadas e até necessárias enquanto complementares.

Segundo Smith (apud Kuenzer, 1995, p.27) são três as causas responsáveis pelo aumento da produtividade, devido à divisão do trabalho: sendo a primeira, o aumento da destreza do trabalhador, quanto mais ele repetir uma operação mais ele desenvolverá a aptidão para esta função; em segundo vem a economia de tempo, antes perdido, quando o trabalhador passava de uma operação para outra; e por último, a invenção de máquinas, facilitando o trabalho, permitindo a um só homem fazer o trabalho de muitos.

Constata-se nestas causas, além da fragmentação do trabalho, a separação entre teoria e prática, concepção e execução, trabalho intelectual, concretizado no ato de conceber as máquinas, na organização e na estrutura do trabalho, e o trabalho manual, aquele que executa o que foi pensado, planejado e pesquisado. Propaga-se então a idéia de que o desempenho do trabalho dividido qualifica o trabalhador, aumentando sua destreza e tornando-o mais produtivo.

Em 1826, Jame Mill (apud Kuenzer, 1995 p. 28) sugeriu os estudos de tempo e movimento para aumentar a produção. Em sua proposta o trabalhador deveria se limitar a uma ou poucas operações, aumentando assim a rapidez da realização e desenvolvendo maior destreza e precisão. Coloca também que para determinar o conjunto ideal de operações a serem realizadas pelo trabalhador, é preciso um estudo profundo do processo de trabalho associado às necessidades do processo produtivo, isto é, o trabalhador passa a desenvolver uma função automática que pressupõe o mínimo de movimentos e controle, levando-o assim a perder a visão sobre o ritmo e o tempo de execução, tendo ainda seus movimentos impostos externamente, o que levava a exigir o mínimo de qualificação.

Considere-se também que a divisão do trabalho pode ser vista simplesmente como a decomposição de uma operação ou atividade em várias partes, mas ela não se limita somente a isto, ela implica conseqüências sociais, como se evidencia em Marx (apud Enguita, 1989, p. 16) ao se referir à diferença entre divisão social e a divisão “manufatureira” do trabalho:

“(...) Apesar das muitas analogias e dos nexos que medeiam entre a divisão do trabalho no interior da sociedade e a divisão dentro de um oficina, elas diferem não apenas gradual, mas essencialmente.

(...) O que é que gera a conexão entre os trabalhos independentes do vaqueiro, do curtidor e do sapateiro? A existência de seus produtos respectivos como mercadorias. O que caracteriza, pelo contrário, a divisão manufatureira do trabalho? Que o operário parcial não produz mercadoria alguma. Apenas o produto coletivo dos operários parciais se transforma em mercadoria.

(...) A divisão manufatureira do trabalho supõe a concentração dos meios de produção na mãos de um capitalista; a divisão social do trabalho, o fracionamento dos meios de produção entre muitos produtores de mercadorias, independentes uns dos outros.

(...) A norma que se cumpria planificadamente e a priori no caso da divisão do trabalho dentro da fábrica, opera, quando se trata da divisão do trabalho dentro da sociedade, só a posteriori, como necessidade intrínseca, muda, que apenas é perceptível na troca barométrica dos preços do mercado (...) A divisão manufatureira do trabalho supõe autoridade incondicional do capitalista sobre os homens reduzidos a meros membros de um mecanismo coletivo, propriedade daquele; a divisão social do trabalho contrapõe produtores independentes de mercadorias que não reconhecem mais que a autoridade da concorrência (...)”.

E, juntamente com a divisão do trabalho, cresce a preocupação de racionalização dele, procurando eliminar os desperdícios na produção e tendo em vista a acumulação ampliada do capital, surge os princípios e práticas do taylorismo/fordismo.

A expressão teórica do processo de trabalho parcelado é evidenciada por Frederick Taylor (1856-1915), no livro Princípios de administração científica, onde ele estabeleceu os parâmetros do método científico de racionalização da produção que é conhecido como taylorismo. Ele visa ao aumento de produtividade com economia de tempo; a supressão de gestos desnecessários e comportamentos supérfluos, introduz a noção de tarefa. Nele o trabalhador manual deve cumprir somente as normas de execução de uma tarefa pré- estabelecida pela gerência, o trabalho de cada homem é totalmente planejado pela gerência que orienta por escrito, como e quando a atividade deve ser feita. Com isso há a

pretensão de centralizar, na direção das empresas, um conhecimento detalhado dos processos de trabalho, evitando que os gerentes dependam do saber dos trabalhadores e de sua boa vontade, na realidade o taylorismo representa uma tentativa de sistematização, codificação e regulação dos processos de trabalho individuais, com vistas à maximização do lucro. “Assim Taylor institucionaliza definitivamente a heterogestão como fundamento básico da organização capitalista do trabalho, tirando do trabalhador a possibilidade de pensá-lo, criá-lo, controlá-lo” (Kuenzer, 1995, p.31).

Fayol (1841-1920) complementa a obra de Taylor, demonstrando que o exercício de cada tarefa depende de um conjunto de habilidades próprias do indivíduo, ou seja, enquanto há pessoas que nasceram para administrar, comandar, devendo apenas aprimorar esta aptidão através de uma preparação específica, há outras pessoas que nasceram para executar. O autor contribuiu também, expressivamente, para o estabelecimento do processo administrativo, focando a racionalização do trabalho do administrador e a estrutura da empresa, presentes até hoje na teoria da administração onde há separação entre administração e execução.

Henry Ford (1914) introduziu o sistema de linha de montagem, na indústria automobilística, “estabeleceu seu dia de oito horas e salários de cinco dólares na linha automática de montagem” (Trigo, 2000, p. 82). O fordismo representa a adaptação do taylorismo à linha de montagem, baseado na produção e consumo de massa que condensa grandes quantidades de produtos padronizados. Duas concepções orientam o fordismo: a primeira, tenta manter a demanda efetiva, teorizada por Keynes (1936); a segunda busca desenvolver a linha de montagem de fabricação com desdobramento nas práticas tayloristas de organização. “Mas o que havia de especial em Ford era sua visão de que produção de massa significava consumo de massa, um novo tipo de controle e gerência do trabalho, da estética, uma nova psicologia, ou seja, um novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernista e populista” (Trigo, 2000, p.83).

O fordismo se consolidou em 1945 como um regime de acumulação bem acabado, formando a base de um longo período de expansão cujos elementos constitutivos básicos eram dados pela produção em massa, através de produtos homogêneos; através do controle dos tempos e movimentos dos trabalhadores; pela existência do trabalho fragmentado

e pela separação entre elaboração e execução no processo de trabalho, suprimindo a dimensão criativa do trabalho.

A partir da década de 60, várias mudanças ocasionaram a superação do fordismo, em virtude do surgimento da acumulação flexível associada ao descontentamento dos excluídos do sistema, em sua maioria integrantes dos países do Terceiro Mundo e alguns do Primeiro Mundo, que percebiam o seu distanciamento dos benefícios prometidos pelo modelo e veiculados por meios como TV, pelo rádio e cinema.

A crise do taylorismo e do fordismo, conforme relata Antunes, originou-se após um longo período de acumulação de capitais decorrente do apogeu destes modelos de produção, através das seguintes evidências:

“1) queda da taxa de lucro, dada, dentre outros elementos causais, pelo aumento do preço da força do trabalho, conquistado o período pós-45 e pela intensificação das lutas sociais dos anos 60, que objetivaram o controle social da produção. A conjugação desses elementos levou a uma redução dos níveis de produtividade do capital, acentuando a tendência decrescente da taxa de lucro; 2) o esgotamento do padrão de acumulação taylorista/fordista de produção (que na verdade era a expressão mais fenomênica da crise estrutural do capital); dado pela incapacidade de responder à retração do consumo que se acentuava. Na verdade, tratava-se de uma retração em resposta ao desemprego estrutural que então se iniciava; 3) hipertrofia da esfera financeira, que ganhava relativa autonomia frente aos capitais produtivos, o que também já era expressão da própria crise estrutural do capital e seu sistema de produção, colocando-se o capital financeiro como um campo prioritário para a especulação, na nova fase do processo de internacionalização; 4) a maior concentração de capitais graças às fusões entre as empresas monopolistas e oligopolistas; 5) a crise do welfare state ou do “Estado do bem-estar social” e dos seus mecanismos de funcionamento, acarretando a crise fiscal do Estado capitalista e a necessidade de retração dos gastos públicos e sua transferência para o capital privado; 6) incremento acentuado das privatizações, tendência generalizada às desregulamentações e à flexibilização do processo produtivo, dos mercados e da

força de trabalho, entre tantos outros elementos contingentes que exprimiam esse novo quadro crítico” (Antunes, 1999, p.30).

Percebe-se, portanto, que a crise do fordismo expressa uma crise estrutural do capital, é possível destacar uma tendência decrescente da taxa de lucro, decorrente das evidências acima citadas, aliado a um cenário caracterizado pela desregulamentação e expansão dos capitais, do comércio, da tecnologia, das condições do trabalho e do emprego.

Neste sentido, a década de 70 constitui um período crucial para as sociedades industriais desenvolvidas, pois inverteu-se a situação dos mercados que eram globalmente regidos pela demanda (que até então era superior à oferta) e passam a ser regidos pela oferta das mercadorias, significando uma capacidade de produção em massa superior à demanda. Em síntese, isso significa que satisfazer a demanda supõe menor geração de produtos padronizados e maior capacidade de produzir, em séries restritas, bens diversificados dirigidos para atender a demandas particulares com foco na qualidade.

Assim, a qualidade dos produtos e flexibilidade na produção, passam a ser os objetivos empresariais no interior de novas normas de mercado concorrencial. O paradigma taylorista que se fundamenta no parcelamento da tarefa para a produção em série, depara-se com as novas exigências de mercado, colocadas para a produção.

Juntamente com toda esta transformação no mercado, é importante salientar que o alto custo dos conflitos no trabalho taylorizado são agravados pelos inúmeros movimentos de resistências dos trabalhadores que demonstraram a sua insatisfação no trabalho, no aumento do absenteísmo e das taxas de turnover, nas quedas de produtividade, nas peças defeituosas que se multiplicam e nas greves que tiveram muita intensidade nas décadas de 70 e 80. Tudo isso implicou em alto custo para as empresas.

Desta forma, as grandes empresas foram obrigadas a colocar na ordem do dia a negociação de questões como a organização do trabalho, sua divisão, questões salariais e qualificações, buscando evitar maiores prejuízos. Na realidade, priorizava-se a necessidade de se antecipar aos conflitos no trabalho e exercer controle sobre eles, surgindo daí uma nova maneira de gestão de trabalho.

Segundo Antunes:

“atribui-se a Sabel e Piore um pioneirismo na apresentação da tese da *"especialização flexível"* esta seria a expressão de uma processualidade que, tendo especialmente a "Terceira Itália" como experiência concreta, teria possibilitado o advento de uma nova forma produtiva que articula, de um lado, um significativo desenvolvimento tecnológico e, de outro, uma desconcentração produtiva baseada em empresas médias e pequenas, "artesaniais". (...) um modelo produtivo que recusa a produção em massa, típico da grande indústria fordista, e recupera uma concepção de trabalho que, sendo mais flexível, estaria isenta da alienação do trabalho intrínseca à acumulação de base fordista. Um processo "artesanal", mais desconcentrado e tecnologicamente desenvolvido, produzido para um mercado mais localizado e regional, que extingue a produção em série, comportando experiências bem-sucedidas(...)" (Antunes, 1998,p.17).

O paradigma produtivo apoiado na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo, caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos e maneiras alternativas de fornecimentos de serviços e de mercados.

A empresa integrada e flexível tende a trabalhar com o estoque baixo de produto em processo, tende a ter um giro elevado da produção, isto é rapidez na produção. Tende a trabalhar com produtos que apresentem baixo ciclo de vida. Tudo isso aumenta a variabilidade da produção, ao mesmo tempo em que diminui o tempo entre a encomenda e a entrega dos produtos.

Nesse contexto, o capital tenta reorganizar-se, apresentando novos problemas e desafios para o mundo do trabalho. Esta reorganização teve como base as próprias reivindicações da classe trabalhadora, como relata Bernardo (apud Antunes, 1999)

“que haviam sido propostas pela classe trabalhadora. (...) Os trabalhadores tinham se mostrado capazes de controlar diretamente não só o movimento reivindicatório mas o próprio funcionamento das empresas. Eles demonstraram, em suma, que não

possuem apenas uma força bruta, sendo dotados também de inteligência, iniciativa e capacidade organizacional. Os capitalistas compreenderam então que, em vez de se limitar a explorar a força de trabalho muscular dos trabalhadores, privando-os de qualquer iniciativa e mantendo-os enclausurados nas compartimentações estritas do taylorismo e do fordismo, podiam multiplicar seu lucro explorando-lhes a imaginação, os dotes organizativos, a capacidade de cooperação, todas as virtualidades da inteligência. Foi com esse fim que desenvolveram a tecnologia eletrônica e os computadores e que remodelaram os sistemas de administração de empresa, implantando o toyotismo, a qualidade total e outras técnicas de gestão.(...) O taylorismo constituiu a técnica de gestão adequada a uma situação em que cada um dos agentes conhecia apenas e o seu âmbito de trabalho imediato.(...) Com efeito, não podendo aproveitar as economias de escala humanas- já que cada trabalhador se limitava a um único tipo de operação - essas empresas tiveram de se concentrar nas economias de escalas materiais. Sucede, porém, que as economias de escala materiais têm rendimentos decrescentes e a partir de um dado limiar os benefícios converteram-se em custos. A recuperação da capacidade de auto-organização manifestada pelos trabalhadores permitiu aos capitalistas superar esse impasse. Um trabalhador 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 trabalhador que pode ser tornado polivalente. É esse o fundamento das economias de escala humanas. Cada trabalhador pode realizar um maior número de operações, substituir outras e coadjuvá-las. A cooperação fica reforçada no processo de trabalho, aumentando por isso as economias de escala, em benefício do capitalismo” (Bernardo apud Antunes, 1999, p. 45).

Assim estão postas as bases sociais e ideo-políticas para uma nova forma e organização do trabalho, diferente daquela apresentada pelo taylorismo e pelo fordismo. Implanta-se um processo de reestruturação do capital, visando à retomada do seu ciclo produtivo, através de programas de qualidade total, sistema *Just in time*, terceirização, enxugamento de unidades produtivas e tantos outros.

A possibilidade de adotar novas maneiras na gestão capital/trabalho, proporciona fatores como a acumulação flexível que se fundamenta num padrão organizacional e tecnologicamente avançado, voltado para o crescimento da produção. Acha-se baseado em contextos onde existe uma identificação entre trabalhador e empresa, através da utilização de novas técnicas como: gestão da força do trabalho, do trabalho em equipe, “das células de produção”, dos “*times* de trabalho”, dos grupos “semi-autônomos”, além de requerer, ao menos no plano discursivo, o “envolvimento participativo” dos trabalhadores (...) (idem, p.52).

Entre tantas experiências da acumulação flexível, pode-se citar à experiência do Norte da Itália (Terceira Itália), à experiência dos EUA e da Alemanha, embora o modelo japonês tenha obtido mais destaque. Conhecido como o toyotismo, este modelo tem causado grande impacto tanto pela revolução técnica que fez na indústria japonesa, quanto pela potencialidade de divulgação e aceitação de pontos básicos do toyotismo, atingindo o mundo todo.

Coriat (apud Antunes) destaca quatro fases que levaram o surgimento do toyotismo (ou ohnismo, oriundo de Ohno engenheiro que originou o modelo na Toyota):

“Primeira: a introdução, na indústria automobilística japonesa, da experiência do ramo têxtil, dada especialmente pela necessidade de o trabalhador operar simultaneamente com várias máquinas. *Segunda:* a necessidade de uma empresa responder à crise financeira, aumentando a produção sem aumentar o número de trabalhadores. *Terceira:* a importação das técnicas de gestão dos supermercados dos EUA, que deram origem ao Kanban. Segundo os termos atribuídos a Toyoda, presidente fundador da Toyota, “o ideal seria produzir somente o necessário e fazê-lo no melhor tempo”, baseando-se no modelo dos supermercados, de reposição dos produtos, somente depois da sua venda. (...) o método Kanban já existia desde 1962, de modo generalizado, nas partes essenciais da Toyota embora o toyotismo, como modelo mais geral, tenha sua origem a partir do pós-guerra. *Quarta fase:* a expansão do método Kanban para as empresas subcontratadas e fornecedoras” (Antunes, 1998, p.24).

O modelo japonês se propagou rapidamente, dadas as condições pelas quais o país tentava de todas as formas sair da crise, implantada no pós-guerra. O Japão precisava atender a um mercado interno que solicitava produtos diferenciados, pequenos pedidos a ser atendidos rapidamente. Outro fator que também contribuiu para sua expansão foi a desestruturação do sindicato combativo existente “e criaram o que constituiu no traço distintivo do sindicalismo japonês da era toyotista: o sindicalismo de empresa, o sindicato casa, atado ao ideário e ao universo patronal” (Antunes 1998, p.15). Nascendo assim um novo modelo produtivo que tem sua origem na pressão econômica e nos condicionamentos históricos do povo japonês – o toyotismo.

Os principais traços deste modelo resumem-se em pontos que envolvem a produção, voltada e conduzida diretamente pela demanda. Uma produção variada, diversificada e pronta para ser consumida, uma vez que o consumo determinará a produção que se encontra vinculada ao estoque mínimo. Obtendo-se assim o melhor aproveitamento possível do tempo de produção e de fatores como: transporte, controle de qualidade e estoque, tudo garantido pelo *just in time*. Outro mecanismo utilizado e essencial para o fim do processo, é o *kanban* que é a senha empregada para reposição das peças e produtos, através de placas indicativas, pois somente após as vendas, há reposição do estoque.

Atendendo a um mercado mais individualizado, no menor tempo e com melhor qualidade, é preciso que a “produção se sustente num processo produtivo flexível, que permita a um operário operar com várias máquinas (em média cinco máquinas, na Toyota), rompendo-se com a relação um homem/uma máquina (...). É a chamada “polivalência” do trabalhador japonês (...)” (Antunes, 1998, p.26).

Esta polivalência não caracteriza uma maior qualificação do trabalhador, mas sim a capacidade do trabalhador em operar várias máquinas, combinando diferentes tarefas simples. Alguns autores falam “em desespecialização e polivalência dos operários profissionais e qualificados, transformando-os em trabalhadores multifuncionais” (ibidem p. 20).

Além da flexibilização do trabalhador em forma de polivalência, faz-se necessária a flexibilização da organização do trabalho, que se caracteriza na ação em equipe, na

agilidade em adaptar-se ao maquinário e aos instrumentos para que os novos produtos sejam produzidos.

Outra característica marcante, neste modelo, é a integração horizontal. Ao contrário do modelo fordista onde ocorreu a integração vertical, isto é, a ampliação das áreas de atuação produtiva, no toyotismo houve a redução do âmbito de produção da montadora que se estendeu às subcontratadas ou “terceiras” e à produção de elementos básicos que no fordismo era responsabilidade da montadora. Assim o modo Kanban, *just in time*, flexibilização, terceirização, subcontratação, CCQ (controle de qualidade total), eliminação de desperdício, enxugamento, gerência participativa, trabalho em equipe, ser pró-ativo, passaram a ser vocábulos utilizados no dia a dia de forma muito natural e familiar em boa parte do mundo produtivo.

Por fim a característica essencial do toyotismo é a redução bem representativa da força de trabalho o que pode ser chamado de flexibilização dos trabalhadores onde até os direitos são flexíveis, havendo grandes variações, conforme as necessidades do mercado consumidor. O trabalhador passa por períodos de contração, de subcontratação, de horas extras ou ainda pode vir a ser trabalhador temporário, tudo dependendo das condições e variação de mercado.

Deste modo o modelo toyotista veio responder à crise do fordismo do anos 70. “Ao invés do trabalho desqualificado, o operário torna-se polivalente. Ao invés da linha individualizada, ele se integra em uma equipe. Ao invés de produzir veículos em massa para pessoas que não conhece, ele fabrica um elemento para a “satisfação” da equipe que está na seqüência da sua linha” (idem, p.28). As palavras-chave das empresas que adotaram este modelo de produção passam a ser: qualidade, velocidade e flexibilidade.

O novo paradigma da racionalização, substituindo a produção em massa, é a eficiência através da flexibilização que possibilita a despadronização. E os processos não padronizados, com sua enorme variabilidade, são reservados à força de trabalho humana e não à máquina.

2.2. Qualificação da força de trabalho

Com o advento do capitalismo, a qualificação da força do trabalho, principalmente, quando o capital não se restringe somente à esfera da produção, mas penetra também as áreas da distribuição e dos serviços, torna-se uma exigência e até uma pré-requisito para as empresas manterem-se no mercado competitivo.

No que se refere à qualificação da força do trabalho há várias abordagens diferenciadas, que vão desde propostas de treinamentos, aprendizagens curtas, até a educação continuada de empregados, treinados no interior da empresa, para uma função e posteriormente deslocados para setores que utilizam outras tecnologias. A qualificação da força do trabalho, além dos elementos, já elencados, evidencia-se também como uma combinação do conhecimento científico, oferecido pela escola, com o conhecimento adquirido através da experiência e oportunidades de qualificação oferecidas pela empresa.

O tema qualificação é estudado tanto pela sociologia, pela administração e pela economia do trabalho. Para entender a sua evolução é necessário entender a divisão social do trabalho, conseqüentemente, às mudanças tecnológicas e organizacionais na empresa, mudanças que buscam um novo modelo de produção como se pode ver no trabalho de Paiva:

(...) acredita que as relações entre produção e qualificação da força de trabalho podem ser analisadas dentro de um esquema que reconhece três fases históricas. A primeira delas corresponde ao artesanato, que exigia uma longa aprendizagem e uma qualificação profissional adquirida ao longo de diversos anos que abrangia todas as fases de elaboração do produto. Esta qualificação reduziu-se no momento em que a "mercadoria deixa (ou) de ser produto individual de um artífice independente... para se transformar no produto social de um conjunto de artífices, cada um dos quais realiza ininterruptamente a mesma e única tarefa parcial (Marx apud Paiva, 1985, p.73). A tese de Marx da desqualificação da força do trabalho com a introdução da manufatura é (apesar de algumas exceções) amplamente aceita pelas autores que tratam do assunto. Ao desenvolver e multiplicar a divisão social do trabalho, ao submeter ao comando e à disciplina do capital o trabalhador antes independente, a

divisão manufatureira do trabalho conduzia à mutilação do trabalhador (...) na medida em que necessita ainda da habilidade profissional do artesão mas decompõe o trabalho de modo a utilizar uma habilidade parcial que não supõe o conhecimento das fases de elaboração do produto e que pode ser facilmente adquirida por crianças ou mesmo idiotas. (...) A indústria moderna elimina tecnicamente a divisão manufatureira do trabalho, mas ela a reproduz na fábrica propriamente dita: ela transforma o trabalhador no acessório consciente de uma máquina parcial. (...) impedindo o trabalhador de exercer sua função parcial, a indústria moderna impõe “como lei geral e social da produção a variação dos trabalhos e, em consequência, a maior versatilidade possível do trabalhador” (Marx apud Paiva, 1985, p.74).

No Brasil, a qualificação do trabalhador tem a sua história marcada pelas mazelas da educação, que somente em 1930 passa a contar com um sistema nacional de educação o qual não ultrapassou a condição de mera reprodução dos mecanismos e dos privilégios das camadas privilegiadas, portanto a situação das camadas desfavorecidas permaneceu sem mudanças representativas. E, apenas na década de 50 e início de 60, esboçou-se um movimento de reação ao grande capital transnacional e às oligarquias que dominavam quase todos os setores do país, pois crescia o desejo por uma sociedade mais justa e democrática, aspiração que foi abruptamente interrompido pelo golpe militar de 64.

Foi justamente, esse governo, ligado ao golpe militar, que amparado no contexto das teorias do desenvolvimento e da modernidade definiu a educação como fator preponderante da produção. Buscava então com isso atingir os elementos capazes de explicar junto à população as possíveis variações do desenvolvimento e subdesenvolvimento entre os países, ultrapassando as usuais justificativas como: nível de tecnologia, insumos de capital e de mão de obra. Inserindo assim, no contexto nacional junto as camadas desfavorecidas alguns elementos da “Teoria do capital Humano” escrita por Schultz, que lhe valeu o Prêmio Nobel de Economia em 1968.

No Brasil esta teoria logo foi apontada como o caminho da equalização social, enfim a solução de todos os problemas sociais e econômicos, pois a idéia central da teoria era que “(...) capital humano é uma “quantidade” ou um grau de educação e de qualificação,

tomado como indicativo de um determinado volume de conhecimentos, habilidades e atitudes adquiridas, que funcionam como potencializadoras da capacidade de trabalho e de produção” (Frigotto, 1995, p. 41).

Assim, difundiu que o investimento em capital humano era o mais rentável dos investimentos e o único capaz de poder assegurar o desenvolvimento de um país. Foi com base nesta teoria que o Brasil criou o Mobral cujo objetivo era a erradicação do analfabetismo o qual, infelizmente, foi um grande fracasso.

Surge então o seguinte embate “(...) o que de fato produz a capacidade de potencializar trabalho e o que a escola efetivamente desenvolve: conhecimento e habilidades técnicas específicas ou determinados valores e atitudes funcionais ao mundo da produção” (idem, p. 42). Esta é a essência do conceito da qualificação do trabalhador que apresenta vários enfoques.

Segundo Marx (apud Machado, 1992, p.9) qualificação é “um conjunto de condições físicas e mentais que compõe a capacidade de trabalho ou atividades voltadas para produção de valores de uso em geral”. Verifica-se assim que a capacidade de trabalho pode ser entendida como fundamental na produção e para o capitalismo a qualificação se torna um valor de uso, pois representa um valor adicional no desenvolvimento da atividade pelo trabalhador.

As condições físicas e mentais do trabalhador variam historicamente, desde da técnica artesanal substituída pela técnica da máquina, a qual por sua vez foi substituída pela aparelhagem eletrônica. Objetivando a evolução foi acrescentado à qualificação vários conteúdos, na maioria, definidos pela lógica do mercado, visando, principalmente, as competências de longo prazo, compreendendo conhecimentos e atitudes. Conforme Paiva apud Deluiz:

“Trata-se da aquisição de conhecimentos, possibilidades de percepção e raciocínio e capacidade de comunicação e cooperação. São requeridos conhecimentos diferenciados como a venda, relações de mercado, circulação da moeda, regras de organização, capacidade de percepção, armazenamento e atualização de informações, utilização exata de procedimentos e

símbolos matemáticos, manejo da linguagem de forma adequada à situação, pensamento voltado para uma dimensão estratégica, organizadora e planejadora bem como a capacidade de lidar com regras e normas em situações diferenciadas, facilidade de penetração comunicativa e situacional bem como capacidade específica de trabalho cooperativo” (idem , 1991, p.10):

As mudanças e impactos da chamada revolução tecnológica são extensas e profundas que possibilitam várias abordagens em relação às competências. Uma vez que, além de interferirem diretamente no modo de produzir bens (exigindo novas habilidades, atitudes e conhecimento) interferem também na concepção de consumidores de bens materiais e simbólicos.

Introduz-se assim um outro entendimento sobre a formação de um novo trabalhador, liberto que se recusa a posição de um mero espectador para tornar-se um agente de sua própria história. A formação deste novo trabalhador tem desafiado estudiosos de várias áreas de conhecimento e provocado campos de divergências entre eles, sendo que alguns focalizam competências laborais mais abrangentes como:

“Não se trata mais, portanto, de uma qualificação formal/qualificação prescrita/qualificação do trabalhador para desenvolver tarefas relacionadas a um posto de trabalho, definida pela empresa para o estabelecimento das grades salariais, ou pelos sistemas de formação para a certificação ou diplomação, onde as tarefas estavam descritas, codificadas e podiam ser visualizadas, mas da qualificação real do trabalhador, compreendida como um conjunto de competências, saberes e conhecimentos que provêm de várias instâncias, tais como, da formação geral (conhecimento científico), da formação profissional (conhecimento técnico) e da experiência de trabalho e social (qualificações tácitas)” (Deluiz, 1996,p.17)

Machado defende uma dimensão maior da qualificação do trabalhador que vai além do posto de trabalho.

“A qualidade do trabalho humano diz respeito, em primeiro lugar, a uma qualificação coletiva dada pelas próprias condições da organização da produção social, da qual a qualificação individual não só é pressuposto mas também resultado. que se expressa em uma maior

ou menor grau de complexidade, dependendo das possibilidades de potenciação dos vários tipos de trabalhos simples conhecidos pela sociedade” (Machado, 1992, p.10).

Neste sentido, o conceito de qualificação se amplia. Rompendo com a razão humanística radical do homem abstrato e, também com a razão técnica, que é estreita e tratada de modo economicista. Cresce assim a discussão sobre o significado que vem tomando a noção de qualificação sob a nova ordem tecnológica, e o que esta vem gerando na organização do trabalho de um ponto de vista mais amplo, ou seja, na dinâmica social que se instala.

O avanço científico e tecnológico tem alterado e acelerado qualitativamente o processo produtivo, modificando as exigências de qualificação. O domínio puro e simples de formas operacionais e modos determinados de fazer passam a ser substituídos pela necessidade de conhecimentos gerais capazes de permitir a adaptação do fazer às determinações do avanço tecnológico. Com isso infere-se que elementos como domínio da leitura e interpretação da linguagem oral e escrita, domínio da redação comercial, domínio das operações matemáticas, domínio do uso de fórmulas, quadros, tabelas e desenhos, desenvolvimento de habilidades no uso de instrumentos variados que requeiram interpretação, manuseio de informações comparáveis e assim por diante são fundamentais para atingir um alto grau de satisfação frente as mudanças.

Isso implica uma nova postura onde a concepção de qualificação se amplia para além das habilidades técnicas, passando a compreender a existência de uma concepção de mundo adequada à racionalidade do processo produtivo e expressa através de uma ética do trabalho que determina comportamentos morais e sociais. Implica também a capacidade de busca permanente de educação, de iniciativa, de criação e de contribuição originais na solução de problemas complexos. Compreendida desta forma, a qualificação não se esgota na instrução obtida na escola ou nos cursos específicos de formação profissional, mas ocorre no conjunto das relações sociais, através da prática política e produtiva, exercida em todas as instâncias que compõem a vida social.

Objetivando investigar como as novas formas de produção introduzem na sociedade requisitos de qualificação dos trabalhadores, vários estudos foram desenvolvidos,

entre eles destaca-se a contribuição da Kuenzer, (1985) cujo objeto de estudo é “a pedagogia capitalista”, compreendida enquanto processo educativo que ocorre através das relações de produção, com as quais se articula a educação escolar.

“Considerando a pedagogia capitalista uma manifestação superestrutural de determinada forma de organização da produção, a questão, assim colocada, inscreve-se no quadro da hegemonia. Como afirma Gramsci, o capitalismo, a partir das relações de produção e das formas de organização do processo produtivo que engendra, cria e veicula novos modos de vida, de comportamento, de valor, articulados em uma concepção de mundo conveniente às necessidades do desenvolvimento capitalista. Há que criar, pois, o tipo adequado de homem, capaz de ajustar-se aos métodos de produção, para o que são insuficientes os mecanismos de coerção social, que deverão ser combinados com as diversas formas de persuasão no intuito de obter consentimento. Neste sentido, a qualificação técnica é insuficiente; há de veicular um modo de viver, de pensar e de sentir a vida, adequado aos novos métodos de trabalho, caracterizados pela ausência de mobilização de energias intelectuais e criativas no desempenho do trabalho. Assim, toda relação hegemônica é uma relação pedagógica, enquanto manifestação superestrutural de um dado modo de produzir; neste sentido, como mostra Gramsci, “a hegemonia vem da fábrica” (apud Kuenzer, 1995, p.62-63)”.

Verifica-se assim que, aparentemente, as diferenças de qualificação vão se perdendo, à medida que o trabalho vai sendo simplificado pelo avanço tecnológico; o domínio do conteúdo e do processo de trabalho por um único trabalhador, característico do processo artesanal, transfere-se para o conjunto de trabalhadores, dissolvendo-se em um grande número de habilitações genéricas, permitindo a mobilidade da força de trabalho. Ao mesmo tempo, amplia-se a necessidade do desenvolvimento de um conjunto de comportamentos, hábitos e atitudes que possibilitem a constituição de um corpo coletivo de trabalho organizado, harmônico, integrado e competente, capaz de recompor a unidade do processo produtivo rompida pela parcialização.

O processo de simplificação do trabalho, no entanto, não ocorre da mesma forma em todas as áreas da produção, o que torna o processo de produção dependente não só de um conjunto significativo de operários qualificados mas também de outras instâncias como educação e formação profissional. Surgem, portanto, novas tendências em relação ao trabalho que se torna mais abstrato, mais intelectualizado, mais autônomo, coletivo e complexo.

Segundo Leite (1993) são três fases principais no processo de modernização tecnológica no Brasil: a primeira fase abarca o final dos anos 70 e a primeira metade dos anos 80, período em que as propostas inovadoras se restringiram à adoção dos círculos de controle de qualidade (CCQs), sem que as empresas se preocupassem em alterar de maneira significativa as formas de organização do trabalho ou em investir de maneira mais efetiva em equipamentos microeletrônicos.

Além disso, vários autores afirmam que a qualificação não se fazia tão presente dado o tipo de organização do trabalho predominante no período, caracterizado por alta rotatividade. E apenas, a partir de meados da década de 80, teve início um processo de valorização da qualificação da mão-de-obra.

Assim inicia-se a segunda fase, em 1984/1985, com o reaquecimento da economia (depois da recessão que marcou os anos 1981/1983) e vai até os últimos anos da década. Ela se caracteriza por uma rápida difusão de equipamentos de base micro-eletrônica. Embora, nessa fase, algumas empresas experimentassem introduzir novas formas de organização do trabalho, baseadas sobretudo nas técnicas japonesas, vários estudos enfatizaram o fraco empenho do conjunto do empresariado em inovações organizacionais.

Os anos 90, por sua vez, marcaram o início de uma nova fase, quando as empresas concentraram seus esforços na renovação de suas estratégias organizacionais, adotando novas formas de gestão da mão-de-obra, mais compatíveis com as necessidades de flexibilização do trabalho e com o envolvimento dos trabalhadores com a qualidade e a produtividade.

Destacando-se então alguns requisitos fundamentais para o novo perfil do trabalhador como: “capacidade de expressão verbal, seja oral ou escrita, capacidade de abstração e associação, raciocínio lógico, iniciativa para a resolução de problemas, habilidade e capacidade para aprender novas qualificações” (Salm e Fogaça, 1995).

Tais requisitos assumem um papel determinante no novo perfil de demanda que privilegia um trabalhador polivalente, capaz de operar as novas técnicas organizacionais, em contraposição ao ensino técnico, que apenas adestraria o trabalhador para a execução de uma tarefa específica. Desenvolvendo-se o conceito de "empregabilidade", entendido como a capacidade de se manter no emprego ou encontrar um novo, quando demitido. O princípio que está por trás deste conceito é de que o desemprego tem como causa a baixa "empregabilidade" da mão-de-obra, ou a sua inadequação em face das exigências do mercado.

Estas características do trabalho, nos setores onde vigoram os novos conceitos de produção com uso da tecnologia informacional e mudanças organizacionais, tornam questionáveis noções como "qualificação para o posto de trabalho" ou "qualificação do emprego". Assim o trabalho não pode ser visto apenas como ocupação de um posto, mas de várias ocupações que exigem competências semelhantes aos trabalhadores.

2.3. A trajetória do ensino profissionalizante no Brasil

A educação deve ser compreendida nos contextos histórico, econômico, político e social, em seus múltiplos fatores que, quase sempre analisados de maneira estanque, acabaram por se inter-relacionar à educação profissional. Para se entender como as relações de forças se estabeleceram e intercedem no cotidiano da educação profissional, faz-se necessário resgatar o contexto histórico.

“A primeira notícia de um esforço governamental em direção à profissionalização data de 1809, quando um Decreto do Príncipe Regente, futuro D. João VI, criou o “Colégio das Fábricas”, logo após a suspensão da proibição de funcionamento de indústrias manufatureiras em terras brasileiras. Posteriormente, em 1816, era proposta a criação de uma Escola de Belas Artes, com o propósito de articular o ensino das ciências e do desenho para os ofícios mecânicos.” (MEC, 1999, p.10).

Há de se considerar que a educação profissional, desde as suas origens, sempre foi destinada às classes menos favorecidas, como se pode constatar nas literaturas. Já no período da colonização do Brasil os portugueses ensinavam os índios e os escravos o manejo

das ferramentas, não com a intenção de ensinar-lhes uma atividade profissional, mas com o intuito de passar a eles todos os encargos pesados que caracterizavam o trabalho daquela época. A habilidade manual era exercida pelos menos nobres do ponto de vista das elites, enquanto a habilidade intelectual, ou seja, o ensino secundário propedêutico, era destinado aos filhos dos grandes proprietários, mantendo-os distante do mundo do trabalho, formando as individualidades condutoras da sociedade.

O elitismo na educação já se fazia presente, no século dezenove, como é possível observar na questão do Imperial Instituto dos Meninos Cegos, criado em 1854, dedicado ao ensino de tipografia e encadernação e do Imperial Instituto dos Surdos-Mudos, criado em 1856, destinado a menores abandonados com a finalidade de profissionalizá-los nos ofícios de encadernador, dourador, pautador e sapateiro: “Bem depois, em 1861, foi organizado, por Decreto Real, o Instituto Comercial do Rio de Janeiro, cujos diplomados tinham preferência no preenchimento de cargos públicos das Secretarias de Estado” (MEC, 1999, p.10).

Nas décadas seguintes foram criadas, ainda, várias sociedades civis com a mesma finalidade de amparar crianças órfãs e abandonadas, as mais importantes foram os Liceus de Artes e Ofícios, Rio de Janeiro (1858), Salvador (1872), Recife (1880), São Paulo (1882), Maceió (1884) e Ouro Preto (1886). D. Pedro II criou a escola profissionalizante, com o objetivo de oferecer cursos nas áreas de: oficina de ferreiro e serralheira, torneação mecânica e em madeira; carpintaria, marcenaria, litografia, tipografia e gravura em madeira, o mesmo criou em 1885, a Escola de Santa Cruz, para filhos de ex-escravos da corte, nos ofícios de prático-agrícola, carpintaria, mercenaria, forja, serralheira, alfaiataria e sapataria. “1909 - Decreto nº 7566, de 23 de dezembro: o Presidente Nilo Peçanha cria, em quase todos os estados, Escolas de Aprendizes Artífices, representando o início da atuação direta do governo federal na área da formação profissional.” (MACHADO, 1989, p. 25).

Estas escolas localizavam-se nas capitais e tinham como objetivo além de habilitar “aos filhos dos desfavorecidos da fortuna”, também criar hábitos de trabalho, afastando-os da marginalidade e resolvendo, principalmente, os problemas sociais da época.

“Os homens de classe operária têm desde cedo necessidade do trabalho de seus filhos. Essas crianças precisam adquirir desde cedo o conhecimento e sobretudo o hábito e a tradição do trabalho penoso a

que se destinam. Não podem, portanto, perder tempo nas escolas. (...) Os filhos da classe erudita, ao contrário, podem dedicar-se a estudar durante muito tempo; têm muitas coisas para aprender para alcançar o que se espera deles no futuro. (...) Esses são fatos que não dependem de qualquer vontade humana; decorrem necessariamente da própria natureza dos homens e da sociedade: ninguém está em condições de mudá-los. Portanto trata-se de dados invariáveis dos quais devemos partir” (Desttut apud Frigotto, 1995, p.34).

Neste mesmo ano, foi criado o Instituto Profissional Técnico pela Escola de Engenharia do Rio Grande do Sul, na capital Porto Alegre e, em 1914, o Presidente Venceslau Brás em seu manifesto demonstra a preocupação, quanto à remodelação das escolas primárias e secundárias, pois, segundo ele, a escola não é somente um centro de instrução, mas também de educação e para este fim o trabalho manual é a mais segura base. Entendia que a escola poderia servir para desviar a atenção do jovem da criminalidade, do alcoolismo e da vadiagem, atitudes que compreendia inerentes aos pobres, pois não tinham caráter bem formado. Aqui fica bem evidenciado que a escola seria o melhor remédio contra os males da sociedade.

Pode-se perceber claramente neste manifesto, que a formação profissional desde sua implantação está voltada para a solução dos problemas sociais e econômicos, a contenção da demanda para os cursos universitários.

“A época que antecede a Revolução de 1930 é uma época conturbada. As características que marcam o ensino técnico deste período, como a fragmentação, a dispersão, o fraco desenvolvimento e o seu caráter marginal são frutos do tipo de estrutura econômica predominante do Brasil”. (Machado, 1989, p.30).

De 1917 até 1930, as leis e criação de escolas de ensino profissional não mudaram seus objetivos e finalidades, continuaram a formar professores, mestres e contramestres, mantendo a preferência pelos menos favorecidos, embora, na década de 20 a câmara dos Deputados, tenha promovido uma série de debates sobre a expansão do ensino profissional, propondo sua extensão a todos, pobres e ricos, e não apenas aos “desafortunados”.

No Brasil, o desenvolvimento do capitalismo industrial, na década de 30, provocou de certa maneira, mudanças na concepção do Estado quanto ao ensino técnico. A industrialização estava a exigir contingente maior de profissionais especializados na indústria, no comércio e nos serviços. Nesta época foi criada então uma comissão especial do “Serviço de Remodelagem do Ensino Profissional Técnico” cujo objetivo era centralizar as decisões e unificar a política educacional. Esta comissão atuou até a criação do Ministério de Educação e Saúde Pública, em 1930, mesmo ano da criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

No ano de 1931, foi criado através do decreto nº 19.560, o Conselho Nacional de Educação, com o objetivo de dirigir, orientar e fiscalizar todos os serviços relacionados ao ensino profissional e técnico. Neste ano também foi realizada uma reforma na educação que levou o nome do Ministro Francisco Campos.

Em 1932, foi lançado O Manifesto dos Pioneiros da Educação Nova que buscava combater o dualismo entre o ensino cultural e profissional, diagnosticar e sugerir rumos às políticas públicas, organizar cursos acadêmicos e profissionais no mesmo estabelecimento e defendia a adaptação das escolas aos interesses e às exigências regionais. Nesse período, segundo Kuenzer (1997, p. 12), teve início a estruturação do 2º ciclo secundário, através dos cursos complementares. Tratavam-se de cursos propedêuticos cujas propostas pedagógicas eram diferenciadas e vinculadas ao ensino superior desejado, assim ao término da 5ª série ginasial os estudantes interessados poderiam cursar mais dois anos o curso complementar oferecido somente nas instituições de Ensino Superior. Outros cursos como: cursos agrícola e profissional permaneceram como estavam com terminalidade no 6º ano, porque eram considerados “menos intelectualizados” no mercado de trabalho.

Com a Constituição de 1934, estabeleceu-se realmente uma nova política pública nacional de educação, com caráter uniformizador ela determinava à União a responsabilidade de traçar as diretrizes da educação nacional. Muito do que foi definido na Constituição de 34 foi abandonado na de 37 que em seu art. 129 estabeleceu a criação das “escolas vocacionais e pré-vocacionais” para as camadas menos favorecidas. Estabelecia ainda que obrigações do Estado deveriam ser cumpridas com a parceria das indústrias e sindicatos econômicos, ou seja com as classes produtoras.

A partir de 1942, sucederam-se profundas mudanças através de Decretos, conhecidas “Leis Orgânicas” da educação nacional e, se de um lado, em 1946, foram promulgadas as Leis Orgânicas do Ensino Secundário e Normal e do Ensino Industrial, seguida da Lei Orgânica do Ensino Comercial e Leis Orgânicas do Ensino Primário e do Ensino Agrícola, juntamente com a reforma CAPANEMA. Estas mudanças se dão com a extinção dos cursos complementares e surgimento dos cursos médios de 2º ciclo: científico e clássico, caracterizados por uma educação seletiva, intelectual e academicista, visando à formação exclusiva dos condutores do país. Por outro lado, o ensino profissionalizante continua voltado às camadas menos favorecidas e somente dava acesso ao Ensino Superior mediante vestibular unicamente nas áreas relacionadas. Neste período, iniciava-se uma proposta de articulação entre o ensino técnico e o científico/clássico, mediante exames de adaptação que complementarizavam as disciplinas não cursadas no currículo, tal exame compreendia línguas (latim, inglês ou francês)¹, ciências e filosofia, geografia geral e arte. Esta proposta foi finalmente concretizada com a lei 1.076, de 1950, para os concluintes do 1º ciclo e a lei 1.821 de 1953 para o 2º ciclo. A equivalência entre todos os cursos do mesmo nível só ocorreu em 1961 com a Lei Diretrizes e Bases n.º 4.024/61.

O crescente desenvolvimento industrial e, conseqüentemente, as mudanças na economia, forçavam também mudanças na forma tradicional de industrialização, pois nesta época predominava o modelo de substituição de importações. Esta nova fase de expansão da indústria exigia que algumas medidas fossem tomadas no sentido de preparação do trabalhador, pois ela precisava² de mão-de-obra qualificada com rapidez e praticidade, foram criados então mecanismos “resultantes do estímulo do governo Federal à instituição de um sistema nacional de aprendizagem custeado pelas empresas para atender às suas próprias necessidades”. (Kuenzer 1997, p.13), já que o sistema educacional não possuía a infraestrutura necessária à implantação do ensino profissional para atender a demanda em larga escala.

É criado em 1942, o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI, uma parceria entre governo e a indústria, ou melhor seu órgão de representação - A Confederação

¹ Ver Kuenzer, 1997, p.14.

² Para uma análise mais aprofundada ver trabalho de Kuenzer (1997, p.14)

Nacional das Indústrias, com a finalidade de suprir as carências com respeito à mão-de-obra qualificada.

Com a mesma estrutura e objetivos do SENAI, diferindo deste pelo fato de ser comercial, e dirigido e organizado pela Confederação Nacional do Comércio, em 1946 é criado o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - SENAC, bem como a transformação das escolas de aprendizes artífice em escolas técnicas. Ressalta-se mais uma vez a dualidade da educação brasileira, onde havia dois sistemas paralelos no Ministério da Educação, um de ensino regular que era oficial e outro de ensino profissional, mantido pelas indústrias e comércio, ou seja, dois provedores: um público e outro ligado às empresas privadas, com a mesma autonomia.

Na década de 50, o processo de urbanização avançou no Brasil, sendo um dos mais velozes da história moderna. O momento histórico-social que havia se instaurado no país a partir de 1930 e acelerado na década de 50 (industrialização, urbanização, fragmentação crescente do trabalho e diversificação do mercado de trabalho) provocou uma alteração nas condições de vida que até então se consolidavam, pois a população predominante campesina (quase 70%), passa a ser urbana, num processo marcado pelo êxodo rural. Isto tem a ver com o fenômeno político – populismo – , conforme Faoro destaca:

“O populismo, fenômeno político não especificamente brasileiro, funda-se no momento em que as populações rurais se deslocam para as cidades, educadas nos quadros autoritários do campo. O coronel cede lugar aos agentes semi-oficiais, os pelegos, com o chefe do governo colocado no papel de protetor e pai, sempre autoritariamente, pai que distribui favores simbólicos e castigos reais.” (Faoro, 1995 p. 707)

Estes fenômenos influenciaram fortemente a educação brasileira, principalmente, no ensino profissional e desencadearam um longo processo que resultou na Lei de Diretrizes e Bases 4.024, iniciada em 1948 e somente promulgada em dezembro de 1961, “jamais, na história da educação brasileira, um projeto de lei foi tão debatido e sofreu tantos reverses, quanto este”. (Romanelli, 1978, p. 171). A contribuição mais significativa desta lei para o ensino profissionalizante foi a equivalência entre ele e o ensino propedêutico, reduzindo em nível de legislação as características eliminatórias e instituindo a flexibilidade de mudança de

um curso para outro. Eliminando assim do ponto de vista formal a velha dualidade entre o ensino para “elites condutoras do país” e o ensino para os “desvalidos da sorte”. Através dela passaram a ter equivalência todos os ramos e modalidades de ensino, para fins de continuidade de estudos em níveis superiores. Apesar destes avanços, o ensino técnico profissionalizante continuou a ter pouca expressão, pois o segmento de ensino mais prestigiado continuou sendo o secundário. Além disso, devido às demandas econômicas, fez-se, necessário, firmar acordos com agências internacionais para o desenvolvimento, com o objetivo de ampliar e dinamizar o ensino técnico e os programas de formação de mão-de-obra, como foi o caso dos ginásios Pluricurricular e Orientados para o Trabalho; o Programa Intensivo de Preparação de Mão-de-Obra - PIPMO, da Equipe de Planejamento do Ensino Médio - EPEM, da Universidade do Trabalho de Minas Gerais - UTRAMIG, Programa de Melhoramento do Ensino Médio - PREMEN e do Centro Nacional de Aperfeiçoamento de Pessoal para Formação Profissional - CENAFOR.

CONTRIBUIÇÃO DO SISTEMA EDUCACIONAL NA PREPARAÇÃO DA MÃO-DE-OBRA OCUPADA NA INDÚSTRIA NOS ANOS 1960-1970

ANOS	Conclusões de Curso Ensino Industrial			Empregados na Indústria	Necessidade e formação Profissional	Contribuição do sistema Educativo
	Ensino Médio*		TOTAL			
	1º Ciclo	2º ciclo				
1960	2.160	1.022	3.182	2.963.160	29.631	10.73
1970	12.570	7.129	19.699	5.295.427	52.954	37.20

Fonte dos dados brutos: Estatística da Educação Nacional 1960/70, MEC. (ROMANELLI p.113)

* Segundo nomenclatura anterior à lei 5.692.

Os dados acima demonstram o quanto era defasado o ensino em relação ao crescimento econômico da época, ao mesmo tempo que apontam para a necessidade de uma reforma no ensino, ou seja, nas leis. A disparidade entre ensino e crescimento é amenizada pela Lei 5692/71, representando um importante passo para acabar de vez com a dicotomia

entre o ensino para o trabalho e o ensino/propeudêutico, pelo menos a nível de discurso oficial.

“O novo discurso, fundamentado na Teoria do Capital Humano, apontava a baixa produtividade e a inadequação da proposta educacional, em relação ao momento histórico que o país atravessava, principalmente, no que diz respeito às necessidades do mercado de trabalho em função das metas de desenvolvimento econômico acelerado e de desmobilização política” (Kuenzer, 1992, p.15).

Considerando esta lógica, a maioria dos cursos eram predominantemente acadêmicos, e não preparavam pessoal qualificado para assumir os postos de trabalho disponíveis ou previsíveis para o mercado.

Com a Lei 5.692/71, institui-se a iniciação para o trabalho e a profissionalização em todo o ensino de primeiro e segundo graus. O primeiro grau volta-se para a sondagem de aptidões e iniciação para o trabalho, enquanto o 2º grau voltava-se para a habilitação profissional, priorizando assim a terminalidade como norma. Fato que define uma nova relação entre educação e trabalho neste nível.

O objetivo geral do ensino de 1º e 2º graus, portanto, passa a ser “proporcionar ao educando a formação necessária ao desenvolvimento de suas potencialidades como elemento de auto-realização, qualificação para o trabalho e preparo para o exercício da cidadania” (Lei 5692/71, art.1º).

A LDB, porém, não estabeleceu algumas diferenças dentro do ensino de 2º grau. E o parecer 45/72 tem por função marcar a distinção entre as duas possibilidades de ensino profissionalizante: o Técnico de Nível Médio e o Auxiliar Técnico. Enquanto um era realizado pelas escolas técnicas tradicionais, o outro surgiu normatizado pela então nova LDB, coube então ao parecer 45/72 definir as 130 habilitações profissionais do ensino de 2º grau, sendo 52 oriundas dos antigos cursos técnicos comerciais, industriais ou agrícolas, organizados na Lei de Diretrizes e Bases nº 4.024/61. As demais 78 habilitações eram desdobramentos das primeiras. Este rol de habilitações objetivava oferecer rumo às escolas,

para que pudessem dar cumprimento à sua nova função – formar os educandos para o trabalho, atendendo ao princípio de terminalidade.

O parecer 76/75, tem como objetivo esclarecer os “equivocos e perplexidades”. Equívoco porque o entendimento que se teve com a Lei 5.692, era que toda escola de 2º grau deveria se transformar em escola técnica, o que se tornava difícil, devido à falta de recursos materiais, financeiros e humano. Enquanto a referida Lei propunha que o ensino e não a escola deveria ser profissionalizante, este parecer reestabelecia a modalidade de educação geral, posteriormente, consagrada pela Lei 7044/82, que normatiza um novo avanço conservador da produção e do consumo de bens materiais e culturais.

Os historicamente excluídos destes benefícios que se mantiveram na escola não colheram os necessários frutos, de forma que pudessem superar a sua situação de classe, posto que a "qualidade" desta escola, que é a qualidade do academicismo livresco, não lhes ofereceu elementos para o necessário salto qualitativo, já que a educação dos dirigentes se dava através de outros espaços, disponíveis a partir de sua origem de classe. Desta forma, retorna-se ao modelo anterior a 1971: as escolas propedêuticas para as elites e profissionalizantes para os trabalhadores; mantém-se contudo, a equivalência.

Mas, a velha dualidade estrutural, existente na educação, retorna à cena. Originada na estrutura de classes, ela não pode ser resolvida no âmbito escolar, mesmo porque trata-se de um modelo que foi sendo ajustado ao longo da história, para atender às demandas do mundo do trabalho e das relações sociais, marcando assim as diferenças de classe no interior da escola.

Com a nova LDB (Lei 9.394/96), promulgada em dezembro de 1996, pode-se fazer uma análise dos itens “Do Ensino Médio” e “Da Educação Profissional”, no Art. 22 que conceitua a Educação Profissional e diz que a educação básica tem por finalidade assegurar ao educando a *formação comum* indispensável para o exercício da cidadania. Esta formação comum tem como característica o domínio do conhecimento básico e a capacidade de aprender a aprender, o que supõe, evidentemente, a capacidade de saber pensar. Já, no Art. 40 do capítulo “Da Educação Profissionalizante”, lê-se que a educação profissional será desenvolvida em articulação com o ensino regular. Isso leva a justificar as indecisões nas orientações a nível estadual pois, ao lado de uma formação comum, exige-se também uma

ênfase nas necessidades do mundo do trabalho que visa à expansão, modernização, melhoria de qualidade e permanente atualização da Educação Profissional. Tal preocupação se expressa sobretudo no Programa de Expansão da Educação Profissional - Projeto PROEP, do qual os CISs de Santa Catarina farão parte.

Este programa de expansão o Ministério da Educação e do Desporto - MEC em parceria com o Ministério do Trabalho - MTb, através do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT e com o Banco Interamericano de Desenvolvimento - BID pretende transformar a Educação Profissional oferecida no Brasil para que responda, com maior eficiência e eficácia, às demandas do mercado de trabalho e os requerimento específicos do desenvolvimento econômico e social do país.

“A reforma educacional que o Brasil requer para sobreviver e afirmar-se no próximo século, como nação próspera, soberana e sobretudo, socialmente justa, exige mudanças nos rumos da evolução de nosso sistema educacional em duas direções principais. De um lado, precisamos assegurar educação básica de qualidade para todos. O que significa que todas as crianças concluam o primeiro grau e que todos os jovens concluam o segundo. De outro, precisamos também ampliar substancialmente as ofertas de oportunidades de profissionalização e permanente atualização profissional para jovens e adultos, nos níveis secundários, pós - secundário e superior”. (Ministro de Estado da Educação e do Desporto -Paulo Renato Souza).

Embora a Lei 9.394/96 (LDB) não tenha dado ênfase à educação profissional de nível técnico, o decreto Federal 2.208/97 ao regulamentar os artigos 39 a 42 da referida Lei (cap. III do título V), configurou três níveis de educação profissional: básico, técnico e tecnológico, separando o ensino técnico do médio. Com o objetivo de “qualificar, reprofissionalizar, especializar, aperfeiçoar e atualizar os trabalhadores em seus conhecimentos tecnológicos visando a sua inserção e melhor desempenho no exercício do trabalho” (Decreto 2.208/97).

“A proposta é tornar a educação profissional mais próxima dos mercados de trabalho local e regional, oferecendo cursos de acordo com a demanda. Isso atrairá jovens que precisam trabalhar, em geral os de menor renda. Antes da reforma, eles não tinham acesso

a esses cursos porque estudantes interessados em se preparar bem para o vestibular matriculam-se em escolas técnicas, de reconhecida qualidade de ensino. Uma estrutura curricular em módulos, associada a conteúdos flexíveis, permitirá ao aluno fazer vários cursos curtos e, portanto, se qualificar para diversas funções” (MEC, junh/00).

Percebe-se, nas políticas governamentais, que a grande marca das propostas de educação para os trabalhadores é a dissolução da ambigüidade existente entre educação geral e formação profissional no sistema escolar. A educação profissional efetiva-se em duas vias, uma composta por instituições públicas de direito privado (SENAC, SENAI) a qual se diferencia do Sistema Escolar – segunda via – nos espaços e também nas propostas pedagógicas, finalidade e financiamentos, oferecendo cursos de distintas modalidades e duração, conforme a necessidade do mercado de trabalho.

Mesmo sendo assegurada na Lei 9.394/96 (LDB) a possibilidade de manutenção de cursos de habilitação que integrem educação geral e formação profissional, o Decreto nº 2.208/97, na prática inviabilizou esta possibilidade. Da mesma forma, a equivalência entre cursos de nível médio, gerais e profissionais, conquistada desde a LDB de 1961, desaparece quando o mesmo Decreto determina que a continuidade de estudos depende do certificado de conclusão de ensino médio. Paralelamente, isso não elimina a possibilidade de criar cursos de formação profissional que não exigem escolaridade anterior.

Com o propósito de responder com maior eficiência e eficácia as demandas do mercado de trabalho e o próprio desenvolvimento social e econômico do país, as inovações contidas na Lei 9394/96 pretendem transformar a Educação Profissional. E a proposta de duas redes, sem equivalência, além de anacrônica em relação às novas demandas da globalização e da reestruturação produtiva, é contraditória, pois o mercado está a exigir cada vez mais a escolaridade básica para atender as necessidades de produção flexível e da própria conquista de cidadania, e essa modalidade de educação profissional fica limitada à mera formação da mão-de-obra.

2.3.1. A formação profissional no contexto do paradigma Taylorista/Fordista de produção

O princípio educativo determinante do projeto pedagógico de formação profissional, voltado ao atendimento das demandas da organização taylorista/fordista, deriva-se de uma pedagogia centrada na qualificação profissional como resultado de um processo individual de aprendizagem sobre a forma de fazer. Esta aprendizagem é focada a partir das necessidades da ocupação a ser exercida e marcada pela clara definição entre ações intelectuais e instrumentais, dividindo assim dirigentes/trabalhadores.

A concepção que fundamentou os cursos de treinamento das empresas e de qualificação profissional das agências formadoras, prioriza os modos de fazer e o disciplinamento, sem se comprometer com o estabelecimento de uma relação entre o trabalhador e o conhecimento que, ao integrar conteúdos e método, propicie o domínio intelectual das práticas sociais e produtivas.

“Assim o que importa, do ponto de vista da formação para o trabalho, é garantir que os trabalhadores sejam preparados exclusivamente para desempenhar tarefas/funções específicas e operacionais. Esta concepção de formação profissional está alicerçada numa concepção comportamental rígida, por meio da qual ensino/aprendizagem das tarefas/habilidades deve-se dar numa seqüência lógica, objetiva e operacional, enfatizando os aspectos técnicos-operacionais em detrimento de sua fundamentação mais teórica e abrangente” (Manfredi, 1998, p. 19).

E considerando que, na escola, a seleção dos conteúdos sempre foi regida por uma concepção positivista da ciência, fundamentada na lógica formal, as propostas curriculares foram por ela influenciadas tanto em sua organização, conteúdo, seleção, quanto no sequenciamento. Neste modelo de organização, os conteúdos são repetidos ano após ano de forma linear e fragmentada e ministrados através das aulas expositivas, somadas a algumas atividades onde se valoriza o cumprimento de tarefas, em detrimento de uma relação profunda com o conhecimento. A memorização é valorizada em si mesma como evidência de aprendizagem.

Essa proposta pedagógica se estendeu por muito tempo na formação profissionalizante e reforçou o modo dominante de produção existente, onde a divisão entre as

tarefas intelectuais e operacionais era sua principal característica, pois a ciência e a tecnologia incorporadas ao processo produtivo, demandavam comportamentos pré-determinados e com pouca variação. Compreender os movimentos necessários a cada operação, memorizá-los e repeti-los, ao longo do tempo, não exigia outra formação escolar e profissional além do que o desenvolvimento da capacidade de memorizar conhecimentos e repetir procedimentos em uma determinada seqüência.

Percebe-se que, quando pela primeira vez, aparece a formação profissional como política pública, ela apresenta-se de forma dual, separando a educação e o trabalho associando-o, freqüentemente, ao esforço físico, agregado à idéia de sofrimento. Kuenzer identifica bem esta dualidade, ao colocar: “Assim, há uma pedagogia para ensinar a teoria e uma pedagogia para ensinar o conteúdo do trabalho ao trabalhador, como uma forma separada da educação como um todo. Mesmo assim, elas não se dão de um modo único, revestindo-se de características diferentes em função do fim que se destinam” (1995, p. 48).

Desta forma, a formação de trabalhadores e cidadãos, no Brasil, constituiu-se historicamente a partir da dualidade estrutural, uma vez que havia uma nítida demarcação da trajetória educacional entre que iriam desempenhar funções intelectuais e os dedicados ao trabalho manual, em uma sociedade cujo desenvolvimento das forças produtivas delimitava claramente a divisão entre o capital e trabalho, traduzida no taylorismo/fordismo como ruptura entre as atividades de planejamento e supervisão, por um lado, e de execução, por outro.

A essas duas funções do sistema produtivo correspondiam trajetórias educacionais e escolas diferenciadas. Para alguns havia a formação acadêmica, intelectualizada, descolada de ações instrumentais; para outros (trabalhadores), a formação profissional em instituições especializadas ou no próprio trabalho, com ênfase no aprendizado, quase que exclusivo, como formas de fazer, vinculado ao desenvolvimento de habilidades psico-físicas.

2.3.2. A formação profissional no contexto do paradigma da acumulação flexível

A globalização da economia e a reestruturação produtiva, enquanto estratégias responsáveis pelo novo padrão de acumulação capitalista causam sérias transformações nas formas de produção cuja linha de produção vai sendo substituída pelas “células de produção”,

o supervisor desaparece, o engenheiro desce ao chão da fábrica, o trabalhador participa do novo processo de qualidade, há novos procedimentos de gerenciamento e passa-se a falar em *Kanban*, *Just in Time*, CCQ, Controle Estatístico de Processo e de Produto, em flexibilidade, participação, formação abstrata e polivalente. O foco centraliza-se na qualidade e competitividade.

O novo discurso refere-se a um outro tipo de trabalhador, que atenda todos os setores da economia, com capacidade intelectual que permita adaptar-se à produção flexível, como se pode constatar em Deluiz:

“A introdução da automação com base na microeletrônica e informática nos processos de produção de bens e serviços modificou radicalmente a relação entre capital e trabalho, implicando rupturas com o modelo taylorista e fordista de produção e levando a exigências de flexibilidade e aglutinação de tarefas. As principais características do novo paradigma técnico-econômico são a produção flexível, despadronizada e diversificada, com menor significação das economias de escala baseadas na produção massiva; versatilidade na modificação de produtos em função de necessidades do consumidor; organização não-hierárquica do trabalho e gerência baseada no uso da informação. À flexibilidade da produção capitalista corresponde a flexibilidade em nível de emprego: adaptação da jornada de trabalho à conjuntura; trabalho por tempo parcial; contratos de duração determinada e curta, etc.” (Deluiz, 1990, p.238).

Esta nova realidade traz, simultaneamente, chances e riscos para o trabalhador, do ponto de vista da concepção de qualificação para o trabalho, há avanços, embora já se tenha registrado que não são para todos. Fundamentada na educação básica, ela não se ocupa somente sobre os modos de fazer – taylorismo/fordismo – e passa a ser concebida como resultante da articulação de diferentes elementos, através da mediação das relações sociais vividas no trabalho, na escola e nas mais diversas experiências cotidianas.

Esta nova forma de produção proporciona a autonomia intelectual, no sentido de resolver problemas práticos utilizando os conhecimentos científicos, ao mesmo tempo que desenvolve várias habilidades (já elencadas). Reforçando-se aqui a capacidade de comunicar-se adequadamente, através do domínio dos códigos e linguagens, incorporando além da

língua portuguesa uma língua estrangeira. Desmonstrando autonomia moral, através da capacidade de enfrentar situações que exigem posicionamento ético; adquirindo a capacidade de comprometer-se com o trabalho, entendido na sua forma mais ampla de construção de homem e da sociedade, através da responsabilidade, da crítica e da criatividade.

Há que se ter clareza que tais determinações não são estendidas a todas as pessoas que delas necessitam. Há várias pesquisas que demonstram haver uma oferta de oportunidades da educação científico-tecnológica para uma número cada vez menor de trabalhadores, criando-se assim, uma casta de profissionais qualificados, a par de um grande contingente de trabalhadores precariamente educados, além dos totalmente excluídos do processo.

Assim, é preciso ser muito cauteloso na avaliação das dimensões desse processo como alerta Meghnagi:

“No âmbito do terciário, por exemplo, o aumento e a diferenciação da oferta de serviços à pessoa determinam, também, em modo fisiológico, uma maior necessidade de intermitência na prestação de serviços, aumentando os horários tendencialmente não compatíveis com a jornada diária padrão de tempo integral, cedendo lugar, progressivamente, aos regimes de turno, à jornada noturna reduzida, aos tipos de *part-time* verticais e horizontais, ao trabalho em dias festivos e noturno. Nesse campo é portanto, previsível uma forte expansão de relações de trabalho com fortes traços de precariedade. Os sujeitos que presumivelmente mais que os outros, poderão vir a se envolver nestas novas tipologias de trabalho continuarão a ser, provavelmente, os jovens e, em particular, as mulheres com níveis de escolaridade médio e baixo. As empresas, na busca de flexibilidade, tenderão a justapor, em áreas profissionais diversas, modelos diversos de relações de trabalho. Portanto, tratar-se-á da convivência dentro da mesma empresa de uma pluralidade de modelos de qualificação e formalização contratual” (Meghnagi, 1998, p.63).

Há uma série de estudos que relatam experiências negativas sobre a acumulação flexível e suas técnicas, como exemplo: a organização do trabalho baseada nos princípios do *just-in-time* e na organização celular, que consiste no controle de qualidade da produção.

“ao reduzir lotes em processo, a qualidade de conformação da fábrica fica mais exposta, torna-se mais difícil esconder peças inadequadas e chega-se mais facilmente à origem dos problemas. Quem produz é responsável por aquilo que faz, sendo que quanto menos pessoal não ligado diretamente à produção, a atividade de transformação, melhor. Assim, agregam-se às tarefas de operação certos tipos de inspeção” (Leite, 1998, p.41).

Da mesma forma os CCQ (Círculos de Controle de Qualidade) se mostraram bastante problemáticos na década passada “tendo em vista o caráter conflitivo das relações de trabalho no país e a resistência das empresas em ampliar a participação dos trabalhadores nas decisões relativas ao processo produtivo” (idem, p.41).

No que se refere as demais técnicas japonesas, muitos estudos apontam uma diferenciação em sua aplicação, devido às inúmeras diferenças de métodos e à “resistência do patronato brasileiro em conviver com uma participação mais efetiva dos trabalhadores nas decisões relativas ao processo de produção, bem como a aceitar o trabalho em equipe” (idem, p.41).

Acompanhando as transformações ocorridas no mundo do trabalho, as políticas públicas de educação objetivam a contenção do acesso aos níveis mais elevados de ensino para os poucos incluídos. Para eles são asseguradas boas oportunidades educacionais, de modo a formar profissionais de novo tipo: dirigentes especialistas, críticos, criativos e bem sucedidos, mas para a grande maioria, destinam-se propostas aligeiradas de formação profissional que independem de educação básica anterior, como forma de viabilizar o acesso a alguma ocupação precarizada, permitindo condição de sobrevivência (Decreto 2.208/97).

Tais propostas de formação profissionalizante são concretizadas através de cursos rápidos, de baixo custo, com material precário e professores despreparados, conseqüentemente, os resultados poderão ficar comprometidos, até porque não há um programa de acompanhamento dos egressos dos cursos profissionalizantes. Fica difícil, portanto, precisar quantos estão sendo absorvidos pelo mercado e quais são as condições reais de trabalho, mas certamente eles conseguem obter melhor retorno social que os excluídos do processo.

Cria-se assim uma situação dicotômica, pois se de um lado as mudanças no processo produtivo exigem uma elevada qualificação e capacidade de abstração para um grupo de trabalhadores estáveis, cuja tarefa limita-se, cada vez mais, a supervisionar máquinas informatizadas e resolver problemas rapidamente. Em contrapartida há uma grande maioria de trabalhadores atuando a partir de contratos temporários e precarizados. Para estes últimos a questão da qualificação não se coloca como problema para o mercado, pois não necessitam dela.

O sujeito como tal não pode ser percebido nem estudado como coisa, posto que sendo sujeito não pode, se quiser continuar sê-lo, permanecer sem voz, portanto, seu conhecimento só pode ter um caráter dialógico.

Bakhtin

3. MÉTODO DO ESTUDO

3.1. Especificação do problema

Recordando, a presente pesquisa surgiu da necessidade de compreender como as escolas de 2º grau profissionalizantes estão interagindo e enfrentando os desafios de um mundo em transformação, onde a qualificação e requalificação do trabalhador são exigências do mercado de trabalho.

Os dados recentes acusam um desemprego aberto de 8,5%, de acordo com a metodologia do IBGE, de 17% e segundo o DIEESE, alarmando a população e as autoridades que ao serem indagadas sobre as medidas para a contenção desses índices, adotam uma resposta padronizada do tipo: “é um problema de falta de qualificação, uma questão de empregabilidade e para desenvolvê-la é preciso melhorar a qualidade da educação”.

Tais afirmações invadem o cotidiano, principalmente, nas escolas profissionalizantes que têm como compromisso preparar o aluno para exercer uma profissão, como forma de realização pessoal, de sustento para si próprio e aos seus, e de contribuição social, gerando assim uma série de questionamentos: O que é qualificação? O que é competência? De que forma a educação se relaciona com qualificação?

O complexo cenário que envolve fatores como: novas tecnologias, reorganização de mercados, globalização da economia, constituição de redes produtivas, terceirização e capacitação tecnológica, tem incentivado a produção de um número crescente de estudos sobre a relação educação e competitividade. “Reforça-se a idéia de que a educação geral básica é a melhor forma de se garantir a qualificação profissional desejada para os

trabalhadores diretos da fábrica flexível e automatizada” (Ferreti, 1993). Assim munidos de uma “visão de futuro”, os empresários iniciam seus empreendimentos agora, também, no campo educacional.

As preocupações básicas relativas ao ajustamento da educação e aos interesses empresariais estão expostas em vários documentos. Em 1992, o IEL (Instituto Evaldo Lodi) elaborou um projeto intitulado *Pedagogia da Qualidade*. O IEDI, publicou, no mesmo ano, o documento *Mudar para Competir - a nova relação entre competitividade e educação, estratégias empresariais*. Na mesma direção, o Instituto Herbert Levy lançou, o documento *Educação Fundamental e Competitividade empresarial - uma proposta para o governo*, através de *workshops* pelas principais capitais do país. Estas propostas, em consonância com as orientações dos organismos internacionais (CEPAL, BID, BIRD), vêm se constituindo num dos principais elementos de reorientação da Educação no país.

Nesse contexto, há que se repensar as relações entre educação e trabalho, pois a demanda por qualificação real coloca sobre a mesa velhos problemas, fazendo reaparecer no cenário educacional temas da psicologia social, da aprendizagem, da personalidade e, paralelamente, o renascimento da economia da educação que se concentra na rentabilidade do investimento educativo, considerando a eficiência do aparato escolar e sua adequação às demandas da vida moderna.

Expressões como “diretor competente”, “habilidades de gestão” e mesmo o discurso da qualidade total têm aproximado os debates sobre flexibilidade do chão da fábrica para o chão da escola. Daí surge a necessidade de entendimento do conceito de qualificação e competência, tanto do ponto de vista do trabalhador, quanto da escola e do empresário, para que de posse destes dados possamos apontar possíveis caminhos para os inúmeros desafios no mundo do trabalho deste final de século.

3.1.1. Caracterização do estudo

O estudo realizado no período de julho a setembro de 2000, teve, como população dezoito trabalhadores atuantes nas diferentes categorias funcionais tanto na empresa quanto na escola profissionalizante, da cidade de Lages -SC.

O presente estudo, pelos seus objetivos e por pretender compreender uma realidade social, levou-me aos métodos qualitativos de pesquisa, incluindo as concepções teóricas de abordagem e o conjunto de técnicas e procedimentos que possibilitam analisar os requisitos de qualificação do trabalhador.

Caracteriza-se como produção de conhecimentos básicos sobre os requisitos de qualificação do trabalhador a partir da observação e identificação de possibilidades e limites em relação a política adotada tanto pela empresa quanto pela escola profissionalizante e a repercussão deles na qualidade do emprego. Contém, ainda, a finalidade de vir a tornar-se ciência aplicada, na medida em que objetiva aplicação direta dos conhecimentos junto à empresa e à escola estudada. Fourez (1995) justifica a importância deste tipo de ciência, ao afirmar que:

“Na prática moderna da ciência, só se considera um conhecimento como interessante na medida em que alcança resultados concretos, geralmente experimentais, no que diz respeito à organização de nosso mundo e à sua representação. Neste sentido, todo o conhecimento científico liga-se a aplicações: experiências, em última instância” (Fourez, 1995, p.203).

Esse estudo caracteriza-se como “estudo de caso”, que consiste, conforme Bogdan e Biklen (1994), em uma observação detalhada de um contexto e, segundo Triviños (1995), em uma análise aprofundada de uma unidade. E embora este estudo não pretenda aprofundar-se especificamente em uma unidade, mas não deixa de ser um estudo de caso, pois estuda uma determinada organização.

Por haver investigado mais de uma organização, caracteriza-se como um “estudo de caso múltiplo”, assim denominado por Godoy (1995). Ele envolve duas ou mais instituições, seja com o objetivo único de descrição ou com pretensão de estabelecer comparação. Segundo Bogdan e Biklen (1994), estudos de casos múltiplos assumem várias formas, sendo que o estudo de caso comparativo é aquele onde são feitos dois ou mais estudos de casos para posterior comparação.

Entretanto, chama-se a atenção para esse estudo de caso que não teve a proposta de analisar os dados comparando uma organização com a outra, senão apenas os elementos que se relacionam com os requisitos de qualificação do trabalhador

Foram guias, no delineamento dos caminhos a serem seguidos na investigação, Minayo et al (1997), Bogdan e Biklen (1994), Triviños (1995) e Patricio (1995, 1996^a).

Houve a opção pelo **método qualitativo de pesquisa**, por crer que este método é capaz de proporcionar o conhecimento da realidade social, através dos significados dos próprios sujeitos da pesquisa. Segundo Godoy (1995, p. 21), é pela perspectiva qualitativa que “um fenômeno pode ser melhor compreendido no contexto em que ocorre e do qual é parte integrada, permitindo captar o fenômeno em estudo, a partir da perspectiva das pessoas nele envolvidas”.

Patricio (1999 ver página) entende que os métodos qualitativos de pesquisa representam: “as grandes possibilidades de operacionalização (de prática) das concepções que emergem dos novos paradigmas”, isto fundamentada (...) “em toda uma caminhada de práxis-teoria e prática aplicadas, refletidas e transformadas continuamente no ensino-pesquisa-extensão no laboratório da vida”.

O objetivo da abordagem qualitativa é segundo Patricio (1996c) captar os significados do sujeito em sua cultura (crenças , valores, conhecimentos e práticas) e em seus sentimentos, num dado contexto natural e histórico.

Para Bogdan e Biklen (1994, p. 51), “o significado é de importância vital na abordagem qualitativa”, pois o investigador tem o objetivo de perceber aquilo que os sujeitos do estudo experimentam, o modo como interpretam as suas experiências e como eles próprios estruturam o mundo social em que vivem.

A metodologia adotada objetiva concentrar esforços no sentido de obter informações sobre os requisitos de qualificação do trabalhador tal como eles são percebidos pela empresa, pela escola profissionalizante e pelo próprio trabalhador.

Aqui, não se pretende, no entanto, dizer que só há valor na abordagem qualitativa de pesquisa, o que pretendo é justificar a utilização de um método de pesquisa mais adequado ao objeto deste estudo, pois como confirmam Minayo e Sanches (1993, p.247). “(...) nenhuma das duas abordagens [qualitativa ou quantitativa] é mais científica do que a outra”. No entanto, de “que adianta o investigador utilizar instrumentos altamente sofisticados de mensuração quando estes não se adequam à compreensão de seus dados ou não respondem a perguntas fundamentais?”.

3.2. Trajetória da pesquisa

A partir de um planejamento decorrente do tema, dos referenciais teóricos e metodológicos definidos para o estudo, dos objetivos apresentados anteriormente, foram-se delineando os caminhos a serem seguidos na pesquisa.

Cabe salientar que, em pesquisa qualitativa, a trajetória de pesquisa não é algo estanque, definido inicialmente seguido em sua íntegra, mas, sim algo que vai se desenvolvendo e se modificando à medida que se vai conhecendo melhor o tema e o campo de estudo. Geralmente os objetivos e o caminho do estudo se definem mais claramente nos primeiros contatos com o contexto a ser estudado, principalmente quando o objeto de estudo - o fenômeno - não é de domínio do pesquisador. (Patrício, 1996 a).

Desde a fase exploratória do estudo, os dados obtidos, através de **pesquisa bibliográfica**, foram aqueles que permitiram atingir o objetivo fundamental, no sentido de identificar, na literatura e nas pesquisas que antecederam a esta sobre a qualificação do trabalhador, sobre as mudanças de paradigmas no mundo do trabalho e suas repercussões nas políticas para o setor educacional, documentos da empresa que tenham relação direta com o objeto de estudo. "O teor de qualquer enfoque qualitativo que se desenvolva será dado pelo referencial teórico, no qual se apoie o pesquisador" (Triviños, 1995, p.125).

Neste processo exploratório, além da elaboração do marco teórico, também foram definidas as categorias de análise, feita a seleção da empresa e da escola elaboradas as cartas e instrumentos utilizados no estudo de campo, esta teve por base a realização de entrevistas

com diretores, administradores e funcionários da empresa localizada em Lages, dirigentes e professores da escola profissionalizante CIS, da região Serrana.

Para atingir os demais objetivos, os dados foram obtidos diretamente junto aos trabalhadores no local de trabalho, através das técnicas de **Entrevista Semi-estruturada** com os trabalhadores, dirigentes da empresa, profissionais da educação e também através de **Análise Documental** tanto da empresa quanto da escola.

Segundo Triviños (1995, p.146), a Entrevista Semi-estruturada é uma técnica “ao mesmo tempo que valoriza a presença do investigador, oferece todas as perspectivas possíveis para que o informante alcance a liberdade e a espontaneidade necessárias, enriquecendo a investigação”.

A pesquisa de campo foi desenvolvida em três momentos de interação, denominados por Patrício (1999) de “Entrando no campo”, “Ficando no campo” e “Saindo do Campo”.

3.2.1 Entrando no Campo

Segundo Patrício (1999), o processo de **entrada no campo** consiste nas interações de aproximação com os sujeitos, assemelhando-se com um “namoro”. Representa especialmente o início do processo de conhecer os ambientes de trabalho, escolher os sujeitos do estudo e se fazer conhecer, de apresentar a proposta de trabalho e solicitar a sua participação apoiados, principalmente, ao iniciar a negociação, nos princípios éticos da pesquisa.

Neste estudo, a entrada no campo constituiu-se de vários momentos, inicialmente um estudo preliminar, buscando a definição do campo da pesquisa: a seguir, o contato telefônico com os representantes das duas organizações (empresa e escola) seguido de um contato pessoal. Após o primeiro contato pessoal seguiram-se vários outros com pessoas responsáveis pelo setor de treinamentos, recursos humanos e do Programa de Gente, até os sujeitos de estudo propriamente ditos.

Na definição do **campo de pesquisa**, foi realizado um estudo exploratório junto a Prefeitura Municipal de Lages, para seleção do local de pesquisa. Buscou-se dados, nos cadastros da prefeitura, onde constassem algumas características essenciais para a pesquisa, como: empresa com médio porte; totalmente automatizada; utilização de mão-de-obra própria ou terceirizada; com várias filiais espalhadas pelo Brasil e na América Latina; bem como a adoção de novas formas de gestão empresarial, tais como “Programas de Qualidade Total”, “Trabalhos em equipe”, “*Kaisen*” e “Reengenharia” e o fator determinante que levou a escolha da referida empresa, foi a grande expectativa criada pela comunidade em torno da implantação desta empresa, no que se refere ao surgimento de empregos.

Na definição da escola a ser pesquisada não houve estudo, pois o fato de trabalhar como administradora escolar numa escola profissionalizante foi determinante. Sendo assim, o estudo foi realizado em dois locais diferenciados, a empresa Cervejaria Brahma Filial Santa Catarina, e a escola profissionalizante CIS “Renato Ramos da Silva”.

Antes, porém, da pesquisa nessas organizações, realizei estudo piloto em uma outra empresa e escola, para validar os instrumentos de pesquisa e também como preparação pessoal, pois segundo Patrício (1996 a), fazer pesquisa qualitativa exige muita preparação do pesquisador, no que se refere ao seu potencial de comunicação, com a finalidade de colher dados; de saber pesquisar num movimento de interação humana repleto de subjetividades e que requer do pesquisador o exercício constante, de empatia e distância com o pesquisado; de modo a desenvolver esse processo com o mínimo de interferência possível do pesquisador nos significados dos sujeitos estudados, de forma que os resultados do estudo sejam o mais próximo da realidade.

Este exercício, na empresa e na escola Piloto, levou a reconstrução dos instrumentos de pesquisa e à minha forma de entrevistar.

Definidas as organizações a serem pesquisadas, chegou o momento da aproximação, para tanto, marcou-se um horário via ligação telefônica para com os diretores e/ou chefes da empresa e da escola selecionada. Inicialmente aconteceu a apresentação aos responsáveis de cada segmento do pesquisador e de toda a proposta de trabalho a ser

desenvolvida, juntamente com a carta de apresentação³. Neste momento buscava-se esclarecer o objeto da investigação, bem como as possíveis repercussões do processo investigativo. Esta apresentação geralmente, acontecia a mais de uma pessoa na empresa em horários distintos.

Com Bogdan e Biklen (1994) e Patrício (1995), definem-se as questões éticas norteadoras do estudo, esclarecidas e apresentadas nos diversos momentos de entrada no campo: os sujeitos aderem voluntariamente ao estudo, cientes da natureza e circunstância que envolvem o processo; os sujeitos não serão expostos a riscos maiores que os ganhos advindos do estudo; a identidade dos sujeitos será protegida (pode ser de escolha do sujeito um nome fictício para representá-lo); os sujeitos deverão ser tratados respeitosamente; (Incluo aqui o não registro de dados de que o sujeito não esteja de acordo), os resultados serão baseados nos dados sem distorções e apresentados à empresa antes de publicados.

Ao negociar a autorização da empresa e da escola, procurou-se clareza em todas as questões que envolvem a pesquisa elucidando, também, a devolução dos dados, conforme possibilidade da pesquisadora e expectativa da empresa e da escola.

Tanto na empresa, quanto na escola, quando definido o aceite, solicitou-se a assinatura do responsável em um termo de aceite⁴, com o intuito de formalizar por escrito o acordo. Também apresentei uma carta de solicitação de autorização para manipular documentos e o termo da referida autorização⁵.

Nesse momento, havia uma pessoa com quem deveria contatar inicialmente, a quem também apresentava, de forma verbal, as questões relacionadas ao estudo, incluindo acordos quanto às formas dos encontros e os princípios éticos relacionados, orientados estes pelas questões apresentadas. No primeiro encontro, estas pessoas apresentavam-me os locais de estudo (laboratórios, setor de engarrafamento e setor de manutenção) e, em alguns casos, trabalhadores, futuros sujeitos do estudo. Na escola o procedimento foi o mesmo com os professores, dirigentes e especialistas.

³ Apêndice 1 - Carta de Apresentação

⁴ Apêndice 1 - Termo de Aceite

⁵ Apêndice 1 - Carta de Solicitação

Em geral as pessoas responsáveis por estes setores punham-se à disposição para esclarecimentos em todas as visitas que fazia ao local, dando-me total liberdade de circulação em todos os ambientes da empresa e da escola.

Como último ponto da cadeia de apresentação do estudo, que constituiu a Entrada no campo, achavam-se os sujeitos do estudo. Na empresa foram selecionados a partir de alguns aspectos como: - ser egresso da escola profissionalizante CIS “Renato Ramos da Silva” e estar vinculado à empresa a mais de cinco anos. Foi escolhido um trabalhador em cada uma das seguintes funções: técnico químico; analista de planejamento; técnico administrativo; técnico de manutenção; analista Gente de Qualidade Total.

Na escola foram entrevistados todos os segmentos envolvidos no processo educacional também com vínculo superior a cinco anos nas funções de dirigente, especialistas (Supervisores e Orientadores), responsável pelo setor de estágio SIEE (Sistema de Integração Escola e Empresa) e professores dos cursos de Química e Administração.

A escolha dos sujeitos foi guiada pela busca daqueles com uma vinculação mais significativa com a investigação pretendida mas também pela facilidade de acesso, como orientam alguns autores, como Minayo et al (1997) e Triviños (1995).

3.2.2 Ficando no Campo

Conforme Patrício (1999), o segundo momento, denominado **Ficando no Campo**, é aquele em que se coloca em ação os planos do projeto de pesquisa, no que se refere à coleta, ao registro e à análise dos dados. São os momentos de interação com os sujeitos da pesquisa para aplicação dos instrumentos de coleta de dados. Neste caso, realizado através de Entrevista Semi-estruturada e Pesquisa Documental.

A **Entrevista Semi-estruturada**. Segundo Triviños (1995, p.146) é uma técnica “ao mesmo tempo que valoriza a presença do investigador, oferece todas as perspectivas possíveis para que o informante alcance a liberdade e a espontaneidade necessárias, enriquecendo a investigação”.

No momento da entrevista, após apresentar formalmente o estudo, reforçava-se os aspectos éticos, e era solicitado sua assinatura no termo de aceite de participação no estudo. Questionava-se ainda a possibilidade ou não de utilizar o gravador. As entrevistas eram iniciadas pela opção por um nome fictício, para futura identificação nos registros, conforme princípios éticos.

Houve apenas um trabalhador na empresa que não autorizou a gravação, pois ele não se sentiu seguro, disse: “Eu não falo corretamente, prefiro que não grave” (técnico de manutenção). Na Escola também houve apenas uma dirigente que optou por não gravar.

Os dias e horários, para realização das entrevistas, eram acordados com os chefes dos trabalhadores, num espaço determinado pela empresa e pela escola.

Na empresa, foram entrevistados doze trabalhadores, as entrevistas duraram em torno de uma hora, fato que incomodava alguns dos trabalhadores, talvez por intervir na sua produção diária. Quando se percebia resistência de alguns setores, como ocorreu com o departamento administrativo, buscava-se adequar dias e horários determinados pelos próprios trabalhadores.

Na escola, foram entrevistados seis pessoas entre elas dirigentes, especialistas e professores as entrevistas tinham uma duração menor, e os entrevistados sentiram-se mais a vontade.

Além das entrevistas semi-estruturadas, foi utilizado como fonte de dados, os documentos oficiais da empresa e da escola, prontamente colocados à disposição, documentos como: histórico da empresa; política de cargos; gestão do banco de horas; plano anual de treinamento; relatório de diagnóstico de treinamentos; valores instituídos pela empresa; missão e metas da empresa; na escola da mesma forma foi colocado à disposição: históricos; grades curriculares, projetos e programas.

3.2.3 Saiendo do Campo

Saída do campo, segundo Patrício (1996a), pode representar apenas despedidas e agradecimentos pela participação no estudo mas também pode incluir a “devolução dos

dados” junto aos sujeitos e às empresas, especialmente, quando o relatório de pesquisa vai subsidiar algum programa na organização.

Neste estudo, o momento de afastamento dos sujeitos se deu com o encerramento da entrevista, através de sua avaliação, seguida de agradecimentos pela participação no estudo e solicitação da possibilidade de retornar, caso a análise e interpretação dos dados demonstrasse tal necessidade.

O segundo momento consistiu no afastamento da empresa, que inicialmente aconteceu, por afastamento temporário, durante a realização da análise e interpretação dos dados e elaboração do relatório. E, finalmente, pretendo apresentar uma síntese do estudo à empresa e à escola, após término do relatório.

3.2.4 Registro, organização e análise dos dados

Quanto aos registros dos dados, foi utilizado o próprio formulário de entrevista, e a transcrição das entrevistas gravadas. O tempo despendido foi de dois meses. Os dados foram reunidos e agrupados em categorias estabelecidas à luz do marco teórico, para sua posterior análise compreensiva.

A análise e interpretação dos dados ou apenas análise, segundo Minayo et al.(1994), é um movimento de olhar atentamente para os dados da pesquisa, com a finalidade de compreender os dados coletados, confirmar ou não os pressupostos da pesquisa e/ou resposta às questões formuladas e ampliar o conhecimento sobre o assunto pesquisado, articulando-o ao contexto cultural do qual faz parte.

Esta etapa, segundo a autora, é concomitante com a coleta de dados; porém, para Bogdan e Biklen (1994), ela pode ser ou não concomitante, embora no segundo caso o investigador deva utilizar-se de estratégias referentes ao modo de análise no campo de investigação, realizando análise mais formal após a coleta de dados.

Neste estudo, foi elaborada a análise após a coleta de dados e, durante o trabalho houve necessidade de retornar aos sujeitos em busca de outros dados o que foi feito tanto na empresa quanto na escola.

Na etapa de leitura dos dados, o seu registro e ordenação destes foi feito através de um conjunto de categorias ou dimensões nas quais se processa os novos requisitos de qualificação do trabalhador e como isto repercutia na escola profissionalizante.

Procurou-se, assim, identificar os requisitos de qualificação do trabalhador, gerados pelas novas formas de produção e organização do trabalho e compreender as mudanças originadas pelos mesmos na qualidade do trabalho destes sujeitos.

É com este olhar que durante todo o processo de compreensão e interpretação dos dados procurei respostas para as perguntas de pesquisa, tendo consciência de que as respostas não passam de aproximação da realidade estudada, conforme apontam Triviños (1995), Minayo et al .(1997) e Patrício (1996 a).

Os resultados deste processo estão apresentados no corpo desta dissertação de mestrado, que retrata o processo, enquanto caminho percorrido, e o produto, enquanto conhecimento gerado.

É indispensável integrar a vivência inteira na unidade da vivência exterior objetiva.

Bakktin

4. DESCRIÇÃO DA REALIDADE

4.1. Descrição e Análise do caso da Empresa Cervejaria Brahma - Filial Santa Catarina

4.1.1. Apresentação da Empresa

Líder nacional no mercado de bebidas, com 17.000 funcionários, 50 fábricas e um faturamento anual próximo de seis bilhões de dólares, a filial Santa Catarina da Cervejaria Brahma, com 220 funcionários, faturamento anual médio de 180 milhões, com uma produção de 3 milhões de hl/ano, dispondo de um programa de Qualidade Total ISO 9002 implantado em 17/10/1996, servirá de foco desta pesquisa, pois se trata de uma empresa de médio porte com tecnologia de ponta.

Em 1888, foi lançado o 1º produto da Manufactura de Cerveja Brahma Villinger & Cia, logo em seguida a Cervejaria Brahma é adquirida pelo alemão Georg Maschke, dando novo impulso industrial e iniciando a fabricação da Franziskaner Brau.

Acontece a fusão com a *Ereiss Preiss, Haussler & Cia.*, fabricante da cerveja Teutonia, só em 1904 cria-se a Companhia Cervejaria Brahma, a partir desta data vários produtos são lançados pela Cervejaria Brahma, como: refrigerante, água, cerveja preta, Brahma Chopp garrafa e a Brahma Extra. E apenas em 1973, são realizadas as primeiras exportações de cerveja e refrigerantes, seguindo-se vários lançamentos personalizados como a Brahma Light.

Em 1984, a Brahma fecha um acordo com a Pepsico Internacional e começa a fabricar, comercializar e distribuir a Pepsi no Rio de Janeiro. No mesmo ano foi lançada a Malt 90, a cerveja Pilsen da Brahma e começou a exportação de cerveja em lata para a Argentina.

No ano de 1985, a Brahma conquista o 1º lugar do prêmio Fabricante Pepsi da América do Sul, e o 2º do mundo e em 1988, a Brahma bate todos os recordes de sua produção de cervejas e refrigerantes.

A Companhia passa por uma grande mudança interna em 1990. O controle acionário é adquirido pelo Banco Garantia. Nesta mesma época ela é eleita, pela revista Exame, a empresa do ano entre as 2.000 maiores e melhores do país.

Em 1994, a Brahma começa a construir a Filial Santa Catarina. A construção da fábrica numa área de 45.000 m² de uma área total de 1.500.000 m². Em 15 de dezembro do mesmo ano foi inaugurada a primeira etapa, cuja produção advinha de uma linha de *packaging* (Linha 501) com capacidade para 50 mil garrafas de 600 ml/hora.

Nessa primeira fase a capacidade total da fábrica era de 1.500.000 hl/ano o equivalente a 50.000 dzs dia de Brahma e Skol 600 ml.

A Filial Santa Catarina foi um marco na história da CCB – Companhia de Cerveja Brahma –, pois foi a primeira fábrica totalmente automatizada e cujo *lay-out* de construção serviu para as novas fábricas construídas, a partir de 1994, como a fábrica de Buenos Aires, Argentina, Rio e Águas Claras do Norte (Sergipe), no Rio Grande do Sul. Ainda no ano em questão, a Brahma adquiriu o controle acionário da cervejaria vice-líder do mercado venezuelano, a Companhia *Anónima Cervecera* Nacional.

No ano de 1995, é inaugurada a Companhia Cervejera Brahma Argentina (CCBA), e realiza a parceria com a Miller Brewing Company, dos EUA, que no ano seguinte, associa-se à Carlsberg Beer e à Gessy Lever/ITB para o lançamento da linha de isotônicos Marathon e da Água Fonti. Adquire também a Pepsi Engarrafadora e assina o acordo de comercialização da marca por 20 anos com a Pepsi International.

Em 1999, a Brahma inaugura sua mais nova fábrica em Viamão/RS. Neste mesmo ano, acontece o lançamento do Diet Ice Tea e da Pepsi Light.

A fusão entre a Brahma com AmBev, acontece em 2000 e traça a seguinte missão Queremos ser reconhecidos como a mais competitiva companhia de bebidas do mundo (ebitda/rol), com um crescimento anual de 15% no EVA. Chegaremos lá recrutando, treinando³ mantendo pessoas excelentes e antecipando-nos aos desejos do consumidor fabricando e entregando produtos com qualidade e ao menor custo mundial.

No que diz respeito a organização hierárquica da Cia, ela divide-se em: Gerência, Staff, Supervisão e Operação, com um sistema de treinamento para todos os segmentos, elaborado através de um levantamento das dificuldades encontradas pelos funcionários no desempenho de suas funções. Tal levantamento ocorre no mês de outubro, seguido de um planejamento, avaliado pela administração central, para provisão de recursos, para ser implantado no ano seguinte.

Dentro deste plano anual de treinamento são estipulados a ação, o objetivo, a carga horária, o foco, o mês, a entidade, o custo tendência e o custo real. Além dos pontos problemas e proposições levantados, o treinamento privilegia aspectos como: O que treinar? Como? Quem? Quando?

No que diz respeito às características físicas da tecnologia da Brahma Filial Santa Catarina, a empresa possui uma plataforma mainframe/IBM, interligada via satélite que atende toda a companhia, através de um Centro de Processamento de Dados (CPD) localizado na cidade de São Paulo (SP) e de suas ramificações nas Unidades de Negócios.

A empresa conta ainda com microcomputadores distribuídos por todos os setores, de suas filiais, e interligados a Rede de Comunicação Interna, destinada à organização, a INTRANET e com um Site onde constam todas as diretrizes, projetos e programas. Todos funcionários têm endereço eletrônico o que possibilita trabalhar com gestão à vista⁴. Cada

³ O termo *treinamento* foi utilizado por ser a designação utilizada pela empresa.

⁴ Gestão à vista é a forma de trabalho empregada em cada setor da empresa. Trata-se de um quadro mural onde as metas são expostas

setor tem suas metas, resultados, avaliações e reuniões mensais, promovidas pela área de GQT (Gente de Qualidade Total) e também reuniões por áreas, principalmente, quando os resultados não atingem as metas desejadas.

A empresa trabalha com o sistema de células, e cada célula é avaliada mensalmente pelo gerenciamento das rotinas e pelo PEF (Programa de Excelência Fabril) que é um programa corporativo. Inclusive a Filial Santa Catarina ganhou este prêmio no ano de 1999, o qual corresponde a bônus salariais distribuídos a todos os funcionários dentro de uma escala de valores definida pela lucratividade da empresa.

4.1.2. Os requisitos de qualificação profissional do ponto de vista da empresa e do trabalhador.

Foram entrevistados um total de doze trabalhadores. Destes quatro trabalham no operacional, manutenção de máquinas e engarrafadores; quatro atuam nos laboratórios químicos e um trabalha no setor de Recursos Humanos. Todos oriundos de cursos profissionalizantes, três entrevistados exercem cargos de supervisão ou chefia.

No que se refere ao conceito de qualificação, verificou-se que os trabalhadores definem como algo associado a aperfeiçoamento, aptidão, preparo, atualização, desempenho e competência para exercer uma determinada função.

Por sua vez, os dois segmentos empresa e trabalhador, dividiram os requisitos de qualificação em dois itens, um voltado mais às habilidades, ou melhor, às **competências técnicas**, destacados pela **Empresa** como: o raciocínio lógico; o conhecimento e o domínio da técnica; o uso de ferramentas e organização metodológica tanto na expressão oral, escrita e nas próprias rotinas; conhecimento em informática, qualidade total; ser polivalente e generalista.

Outro requisito de qualificação seriam as **competências comportamentais** apontadas pela empresa como: pré-disposição para atender prazos e metas e para as mudanças; liderança; comprometimento com a empresa; responsabilidade pelo produto final;

visão de todo o processo; aprender a aprender; trabalho em equipe; pró-atividade; saber resolver problemas; pensar; decidir e ser criativo e inovador.

Para o **Trabalhador** as **competências técnicas** são: raciocínio lógico, conhecimentos em estatística, domínio do saber técnico, informática, inglês técnico, ser especialista, domínio do sistema de qualidade, domínio da informática, saber expressar-se oralmente e na escrita, organizar rotinas, saber planejar, assumir várias funções, polivalência, dominar o processo do trabalho. E as **competências comportamentais** são: saber relacionar-se em grupo, ter iniciativa própria, busca de conhecimento e melhorias, visão do todo, ser flexível, responsabilidade, pensar e decidir, ser criativo, motivação pessoal, espírito de liderança, comprometimento com o trabalho, aperfeiçoamento e avaliação contínua e saber resolver problemas e ser pró-ativo.

Quando foi perguntado aos **Trabalhadores** o que eles fazem quando a empresa lhes exige alguns requisitos de qualificação que eles não possuem, a maioria respondeu que pede ajuda aos colegas/chefes mais experientes. Depois participa de treinamentos, oferecidos pela empresa, busca livros, cursos e palestras em outras entidades, pesquisas e intercâmbio com outras unidades da empresa.

A contribuição da **Empresa**, neste processo, restringe-se ao fornecimento de treinamentos rápidos, planejados conforme as necessidades da própria empresa, colocando à disposição do Trabalhador uma rede de informações e ambiente propício.

No que se refere ao curso profissionalizante para a qualificação exigida, os **Trabalhadores** salientam que a maior contribuição foi o estágio seguido de certificação, sem os quais não poderiam avançar profissionalmente. Depois citam a experiência adquirida na função de monitor. Enquanto para a **Empresa**, os trabalhadores oriundos do ensino profissionalizante apenas possuem habilidades técnicas tênues, pouco expressivas pela falta do ensino prático, se comparadas aos que não possuem o referido curso. E a prática passa a ser oferecida pela Empresa.

Sobre as novas formas e organização do trabalho identificadas nestes últimos cinco anos, os **Trabalhadores** evidenciaram o acelerado desenvolvimento da tecnologia, as mudanças nas relações de poder, de hierarquia – não há mais chefes, todos podem exercer

esta função em forma de rodízio; a responsabilidade aumentou e a autonomia também; surgiram novos padrões de competitividade; visualização do cliente/consumidor; reestruturação do setor produtivo que aumenta a produção e diminui o trabalhador; exige-se flexibilidade, comprometimento, pró-atividade, dinamicidade, criatividade, produção e resultados.

Já para a *Empresa* há uma busca da reestruturação do setor produtivo, viabilizando a produção e a capacidade de competir num mercado cada vez mais globalizado. Dentro desse entendimento, os trabalhadores são os principais responsáveis pelos resultados, para tanto há uma descentralização do poder, da responsabilidade, da criatividade e das informações, buscando a agilidade e eficiência.

As sugestões para as *Empresas* no que se refere à qualificação de seus trabalhadores, na visão dos próprios *Trabalhadores* são: a ampliação da bolsa de estudos para o 3º grau que, no momento, encontra-se muito restrita, em cursos mais longos e fora da empresa, intercâmbio com outras filiais (unidades) para troca de experiências e, por último, conhecimento amplo de todo processo de trabalho.

Para a *Empresa* as sugestões são: desenvolver mais intensamente as competências comportamentais como: valores éticos, trabalho em equipe, valores da empresa e um plano de cargos e salários com mais clareza nos benefícios.

Objetivando melhorar a qualificação, os *Trabalhadores* sugerem que a escola promova parcerias com as empresas, a fim de conciliar teoria/prática o que pode acontecer através de visitas aos setores afins das empresas, da demonstração dos equipamentos utilizados, e também via exposição de fotos, vídeos ou palestras, todos abordando temas específicos. Assim a escola poderá integrar-se e atualizar-se com o mercado de trabalho.

Outra sugestão, foi o comprometimento dos professores com o saber e aperfeiçoamento constante, para acompanharem a evolução das tecnologias e incentivar os estudantes para o lado profissional, buscando criar situações propícias para o empreendedorismo. Sugeriram ainda uma revisão na grade curricular, a fim de introduzir algumas disciplinas como: legislação trabalhista; ética no trabalho e programa de qualidade total (CCQ).

A *Empresa* sugere que as escolas sejam pró-ativas, que vão até às empresas conhecer o mercado e fazer parcerias, aumentem as aulas práticas, introduzam disciplinas mais atualizadas e exigidas pelo mercado de trabalho, formem profissionais mais alternativos e melhorem a gramática, leitura e construção de textos dos seus alunos.

Inquiridos como a qualificação alterou a qualidade do seu trabalho, os *Trabalhadores*, em sua grande maioria citaram a “ampliação de conhecimentos” como diferencial na qualidade de sua atividade, seguida pela satisfação pessoal, auto estima, melhor desempenho, segurança no trabalho, pró-atividade, desenvolvimento das relações humanas e por último, indicaram que possibilitou ocupar cargos temporários de liderança e, conseqüentemente, alterou níveis e remuneração, resultando em premiações.

Já a *Empresa* vê, como alteração da qualidade do trabalho, à possibilidade de crescimento, de formar seu espaço, vencer desafios, participação dos lucros através de premiações, alteração de níveis salariais, um plano de cargos e salários com base na meritocracia, onde ocorrem avaliações individuais e, conseqüentemente, crescimento profissional, conquistados por méritos individuais.

Quando foi perguntado a *Empresa*, qual o procedimento tomado ao necessitar de trabalhadores, ficou claro que o principal mecanismo de captação de trabalhadores é o estágio. É através dele que a empresa analisa o potencial do trabalhador e escolhe o que mais se adequa ao perfil por ela traçado. Salientando que pelo fato do estagiário não possuir nenhuma experiência de trabalho, isto é, não trazer vícios de outras empresas, torna-se menos resistente e adapta-se com mais facilidade às políticas internas da empresa.

Sobre os requisitos necessários ao trabalhador da *Empresa* ficou evidente, tanto nos gerais quanto nos específicos, a necessidade de competências comportamentais como: criatividade, insatisfação constante, abertura à mudanças, perspicácia, disponibilidade, dedicação, estar focado e comprometido com os objetivos da empresa, ser pró-ativo, saber trabalhar em equipe, ser multifuncional, liderança, bom comportamento interpessoal. Além disso, ser ético, visualizar rotinas, saber resolver problemas, ser ambicioso, dinâmico e ter facilidade em se expressar.

4.2. Descrição e análise do caso CIS - Centro Interescolar Renato Ramos da Silva

4.2.1. Apresentação da Escola Profissionalizante

Criado pelo Decreto nº 8.205 de 19/07/79 do Governo do Estado de Santa Catarina, o Centro Interescolar de 2º Grau “Renato Ramos da Silva” – CIS – iniciou suas atividades, em maio de 1978.

Autorizado a funcionar pelo parecer 111/79 do Conselho Estadual de Educação, o CIS tinha como entidade mantenedora a Fundação Educacional de Santa Catarina – FESC – que era responsável pelos encargos administrativos e operacionais da escola, até 1989, quando foi extinta.

Inicialmente sua clientela era oriunda de escolas articuladas de 2º grau que ministravam a Educação Geral. A formação especial, de responsabilidade do CIS, era dividida em: instrumental e profissionalizante. O aluno poderia optar por uma habilitação oferecida pela escola de 2º grau ou por uma das oferecidas pelo CIS onde também poderia cursar apenas a parte instrumental, segundo o regime de intercomplementaridade.

Por razões práticas, econômicas e de ordem técnica, o aluno freqüentava a 1ª série na escola de educação geral de origem; na 2ª série, freqüentava essa escola e o CIS, simultaneamente, na proporção de 4 para 2 dias (ou seja, 4 dias na escola e 2 no CIS); e, na 3ª série, freqüentava as unidades na proporção de 2 para 4 dias (2 dias na escola e 4 no CIS).

Após dois anos de funcionamento, constatou-se que a intercomplementariedade para a qual os CIS havia sido criado, não havia dado certo. O aluno que vinha da mal equipada escola pública estadual, para ter aulas 2 ou 4 dias por semana nas disciplinas profissionalizantes oferecidas no CIS, ao retornar à escola de origem, criava uma série de embates, pois as realidades eram muito contrastantes: no CIS ele tinha acesso a Laboratórios de Química, Construção, Solos, Biologia, Línguas, sala de datilografia, sala de desenho e sala de projeção, escritório-modelo, atendimento médico, odontológico, serviço de enfermagem e assistência social; setor de Integração Escola-Empresa; material ensino-aprendizagem; orientação educacional e supervisão escolar; atividades complementares e biblioteca atualizada. O que não acontecia na de origem. As condições técnicas-pedagógicas eram,

portanto, excelentes e, com isto, as escolas articuladas que haviam firmado parceria com os CISs, sentiam-se menosprezadas por aquele aluno. Por esta razão, a partir de 1980, os alunos passaram a ter todas as disciplinas nos CISs (Educação Geral e parte diversificada), a partir da 2ª série do 2º grau Técnico Profissionalizante.

Após cinco anos de funcionamento sob este novo sistema, ou seja, em 1982, foi realizada uma avaliação, prevista desde a criação do CIS; percebeu-se então que nestes estabelecimentos havia algumas salas e ambientes não ocupados e onde poderiam funcionar as 1ª séries do 2º grau no Núcleo Comum (disciplinas básicas). Assim, através da Portaria estadual 0115/84, de 13 de junho de 1984, foi autorizado o funcionamento da 1ª série de ensino do 2º grau nos CISs, ou seja, tais Centros passaram a ministrar também educação geral, mantendo-se, porém, a terminalidade profissionalizante.

O limitado número de CISs, não só em Santa Catarina, mas no país como um todo, era insuficiente para atender a demanda crescente da época. Os alunos residentes longe dos municípios onde tais Centros funcionavam viam-se prejudicados na sua formação. E com parecer 76/75 que permitia todas as ofertas possíveis como: técnico pleno, técnico parcial (auxiliar) e habilitação básica, o Governo Federal promulgou a Lei n.º 7 044, de 18 de outubro de 1982, que substituiu a qualificação profissional pela “preparação para o trabalho” com isto legitimou tudo o que já existia antes da lei 5.692, dando abertura para qualquer escola ministrar cursos profissionalizantes, independentemente de suas condições de equipamento e de pessoal qualificado. Isto representou um retrocesso na política para o setor e na qualidade do ensino ministrado, ou seja, desde o ensino, exclusivamente, propedêutico até o ensino técnico (formação profissional), todas as opções são possíveis, devendo cada escola optar por um tipo de ensino, o que aconteceu foi que o aluno muitas vezes recebia seu certificado de técnico, em Edificações, por exemplo, sem nunca ter entrado num Laboratório de Construção ou de Solos.

Em 1983, o CIS foi contemplado com o IV Acordo MEC/BIRD - Programa de Melhoria do Ensino Técnico Agrícola e Industrial, que objetivava, através de melhorias ambientais e reequipamentos, beneficiar os cursos técnicos na área secundária. As áreas beneficiadas, em Lages, foram Química e Edificações, tendo sido adquiridos novos equipamentos e realizadas reformas no espaço físico.

Neste período, o CIS definiu seu objetivo geral:

“Preparar o profissional íntegro, com base na compreensão da organização do trabalho, de seus preceitos e princípios, de sua natureza, de seus valores, das condições que regulam as relações sociais, numa ampla visão do mundo, direcionando o educando não só para uma determinada profissão, mas entendendo o trabalho como um dos aspectos essenciais da formação integral com vistas ao bem comum e ao fortalecimento da Nação Brasileira”. (CIS de Lages, Planejamento da Unidade, 1986, p 37).

O objetivo citado demonstra o otimismo dos responsáveis pelo planejamento educacional do Centro, a confiança das potencialidades deste sistema escolar e a preocupação com a formação integral do técnico.

Com a Constituição Federal de 1988 e a obrigatoriedade do Regime Jurídico Único, iniciou-se o processo de extinção, concluído em 1992, da fundação mantenedora (FESC) dos CISs. Como tal mudança representava perdas de vantagens (por exemplo do Fundo de Garantia), ocasionou muitos pedidos, estimulados pelo governo estadual, de demissão voluntária do pessoal técnico-administrativo dos Centros, resultando, como consequência, uma perda acentuada de pessoal qualificado para o setor.

Nesta época optou-se por criar a COOPERCIS, (Cooperativa Escola dos Alunos do CIS) com o objetivo de manter o padrão de qualidade, que serve de instrumento operacional do processo ensino-aprendizagem, apoiando a escola e promovendo meios para a realização de interesses comuns ao ensino e seus associados.

Em 1997, por determinação da Secretaria Estadual de Educação, interpretando as alterações propostas na LDB (Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996) uma nova mudança atinge os CISs. Estas Unidades de Ensino não foram autorizadas a realizar matrículas para as 1ª série do 2º grau; visava-se à implantação de novas grades curriculares unificadas para todo estado através das quais o aluno deveria cursar dois anos de educação geral e mais dois anos de profissionalizante, conforme sua escolha de habilitação. E apenas, em 1998, o CIS voltou a admitir alunos na 1ª série do 2º grau, oferecendo terminalidade.

Em 28 de março de 2000, o CIS de Lages passa a chamar-se Centro de Educação Profissional “Renato Ramos da Silva”- CEDUP, através da portaria E 017-SED, publicada no Diário Oficial do Estado de Santa Catarina nº 16387, de 05 de abril de 2000. As habilitações oferecidas à comunidade estudantil, além do ensino médio, são as seguintes: Técnico em Administração; Técnico em Contabilidade; Técnico em Comercialização e Mercadologia; Técnico em Secretariado; Técnico em Serviços Bancários; Técnico em Processamentos de dados; Técnico em Química; Técnico em Edificações; Técnico Atendente de Consultório Dentário; Técnico em Hotelaria e Turismo e Técnico em Enfermagem, num total de 1.513 alunos.

Anualmente, embora mantenha a mesma estrutura anterior, o CEDUP vem colocando no mercado de trabalho, local e regional, cerca de 480 novos técnicos. Trata-se, portanto, de uma escola bem instalada que dispõe de recursos humanos qualificados, equipamentos adequados, órgãos de assessoramento, biblioteca, MEA (departamento de material ensino-aprendizagem). Mantém ainda SIEE (serviço de integração escola-empresa), sala de vídeo, auditório, serviço médico - odontológico, laboratório de química, laboratório de produção, 03 (três) laboratórios de informática, laboratório de biologia e laboratório de atendente de consultório dentário. O curso de Edificações conta com sala de desenho arquitetônico e laboratório de mecânica de solos e laboratório de construção civil equipado com máquina universal de ensaios, eletrônica, computadorizada, para concreto, ferro e madeira.

4.2.2. O requisitos de qualificação profissional do ponto de vista da Escola.

Foram entrevistados 06 profissionais da educação, sendo 02 cargos de direção, geral e pedagógica, 02 especialistas da área de supervisão escolar e orientação escolar, um funcionário responsável pelo SIEE (Serviço de Integração Escola e Empresa) e dois professores, cinco destes com mais vinte anos de trabalho na mesma escola profissionalizante e um com seis anos de atuação nesta escola.

Os profissionais da *Escola* entendem o conceito de qualificação como um grau de estudo comprovado, passível de certificação, via curso técnico profissionalizante ou outra entidade específica. Para eles qualificação consiste em estar apto para o trabalho, em ser competente naquilo que faz, em ter conhecimento sobre uma profissão e em estar

constantemente atualizado, pois estes requisitos se configuram como uma exigência de competência feita pelo mercado de trabalho.

Os requisitos de qualificação na visão da escola dividem-se em: *competências técnicas* que são: informática, capacidade de expressar-se tanto oralmente como na escrita, polivalência, flexibilidade, raciocínio lógico e ser generalista. *Competências comportamentais*: criatividade, visão de todo o processo, do mundo globalizado, dinamismo, auto-estima, motivação, aprendizagem continuada, ser inovador, saber trabalhar em equipe, respeito à diversidade, ser ético e ter comprometimento com empresa.

Sobre as novas formas de produção e organização do trabalho, identificadas pela *Escola* nestes últimos cinco anos, evidenciam-se as tecnologias e a competitividade que alteraram as formas de contratação, provocando uma acentuada contratação de estagiários. Quando ocorre a contratação de técnicos-estagiários como funcionários, eles são utilizados exclusivamente para que a empresa adquira a certificação de qualidade – ISO 9000 e outros.

Evidenciam-se nos depoimentos concepções as mais diversas sobre as novas formas de produção e organização do trabalho, tais como: o trabalho é desenvolvido em parcerias, acontece a redução de custos, o consumidor tornou-se mais exigente quanto à qualidade do produto, atua-se em equipes para intensificar a produção, trabalha-se a interação com o mundo globalizado, há redução de empregos, os trabalhadores exercem várias funções ao mesmo tempo e a empresa divide a responsabilidade do produto final com os funcionários.

Quanto a sugestões para a empresa, a *Escola* destaca: parcerias com a escola que podem acontecer através de palestras, cursos, equipamentos e investimentos financeiros, aproveitamento adequado do estagiário, criação ou ampliação de bolsas de estudo e apresentação de sugestões/propostas para escola, proporcionar treinamentos com continuidade, ensino a distância e aplicação do programa de qualidade total.

Como sugestões para a própria *Escola* foi citado: a aplicação do programa de qualidade total nos cursos, na própria escola, aplicar 5S, rotina de trabalho, conciliar teoria/prática, ter visão do todo processo, da missão e metas, parcerias com as empresas. Maior infra-estrutura, equipamentos atualizados, material didático, recursos financeiros, um

projeto político pedagógico mais consistente, maior comprometimento dos professores e funcionários com a qualificação do aluno.

Foi salientada também a necessidade de cursos voltados para o aperfeiçoamento de professores dentro da área profissional, salários compatíveis ao trabalho desenvolvido, comprometimento dos professores e profissionais da educação com a escola e abandono pela escola do paternalismo e assistencialismo, preocupando-se prioritariamente com o conhecimento.

Sobre os objetivos do ensino profissionalizante ficou evidente a existência de duas tendências, uma voltada para o aperfeiçoamento, qualificação e requalificação do aluno, a fim de atender às exigências e demandas mercado de trabalho. A outra, para a formação integral do cidadão, não apenas como um técnico, mas como profissional com uma visão política, econômica e social.

No que se refere ao processo de implantação de um novo curso profissionalizante, os critérios apontados pela *Escola* centralizam-se na necessidade e solicitação do mercado de trabalho, feitas através dos empresários, organizações e conselhos regionais específicos de cada curso. Em seguida, é montado o processo e encaminhado para Conselho Estadual de Educação, para aprovação e posterior implantação. Embora o mais comum seja o inverso deste processo, a escola raramente tem autonomia para implantar cursos novos e alterar grade curricular, somente o Conselho Estadual de Educação pode fazê-lo. A escola apenas tem autonomia para alterar conteúdos e carga horária, isto acontece muitas vezes por pressão dos alunos e do próprio mercado de trabalho.

Com relação ao aproveitamento dos alunos do ensino profissionalizante, no mercado de trabalho, a *Escola* evidencia que ele acontece, principalmente, através do estágio extra curricular, mas poucos são aproveitados e, em sua maioria, como mão-de-obra barata, atendendo os critérios de qualidade como o ISSO 9000, necessário para atender as exigências do mercado.

Sobre a avaliação dos cursos profissionalizantes no mundo do trabalho, a *Escola* salienta que eles ainda desempenham um papel importante para a grande maioria da população brasileira, até por ser um dos poucos meios de acesso ao trabalho. Para as camadas

populares o estágio se constitui num instrumento de sobrevivência e a grande parte dos alunos desta escolas matriculam-se para obter um emprego e auxiliar no orçamento familiar.

Outra avaliação feita pela *Escola*, refere-se à falta de políticas públicas sérias por parte dos governantes para com o ensino profissionalizante, pois é notória a falta de recursos, de profissionais qualificados, de planejamento, de salários justos, o que implica cursos de péssima qualidade com grades curriculares desatualizadas. Esta situação agravou-se com a separação do ensino médio do pós médio, acarretando prejuízos ao aluno que deverá permanecer na escola mais dois a três anos para finalmente profissionalizar-se, o que é quase impossível para as camadas mais pobres, refletindo, assim, a intenção de privatizar o ensino profissionalizante.

É necessário atentar para o fato de que houve uma avaliação positiva por parte de um profissional, ligado à escola, a respeito da preocupação dos governantes em relação à qualificação dos técnicos da escola profissionalizante. Para este entrevistado a reforma da escola profissional, reflete o envolvimento e comprometimento do poder constituído com as camadas desfavorecidas, fato que fica evidenciado na reestruturação do ensino profissionalizante em busca da qualidade, do desempenho escolar e curricular, o que confere à reforma a boa aceitação não só no mercado de trabalho mas também na comunidade.

No que concerne à qualificação do docente, foi possível observar que ela inexistente, se voltada para o ensino profissionalizante. É inegável que a escola qualifica seus docentes, mas esta qualificação acha-se plenamente voltada para a educação geral, através de cursos de capacitação organizados e executados pela SED (Secretaria da Educação e do Desporto). Os entrevistados estritamente ligados à formação profissional foram unânimes ao apontar a existência de recursos e disponibilidade de tempo para especialização e atualização, porém nada é canalizado para áreas da profissionalização.

Não, não tenho caminho novo. O que tenho de novo é o jeito de caminhar.

Thiago de Mello

5. A REPERCUSSÃO DA QUALIFICAÇÃO ESCOLAR NA QUALIDADE DO TRABALHO: O DESAFIO NA FORMAÇÃO DO SER INTEGRAL

Nesta seção, através da utilização das técnicas de análise de conteúdo das entrevistas e dos documentos pesquisados, procurou-se analisar, discutir e refletir criticamente as características análogas a ambos os casos que sejam condizentes com o referencial teórico proposto.

Para a execução da análise, fez-se uso da estrutura utilizada na apresentação individual dos casos, expondo-se uma caracterização combinada destes, a partir da investigação das similaridades presentes nas respostas apontadas nas questões principais que envolvem os requisitos de qualificação dos trabalhadores, a repercussão dos mesmos na escola profissionalizante e na qualidade do trabalho de seus egressos.

Esta análise, contudo, não procura uma resposta precisa para todos os questionamentos levantados na presente pesquisa, mas busca apontar itens de discussão acerca do Ensino Técnico Profissionalizante no Brasil.

5.1. Os requisitos de qualificação do trabalhador gerados pelas novas formas de produção e organização do trabalho

Seguindo a perspectiva abrangida pela presente pesquisa, procura-se, nesta seção, verificar as semelhanças e possíveis diferenças existentes na concepção dos trabalhadores,

empresa e escola no que se refere aos requisitos de qualificação do trabalhador, objetivando atender às novas formas de produção e organização do trabalho.

Tanto os trabalhadores, quanto a empresa e a escola foram unânimes em definir qualificação como algo associado a aperfeiçoamento, aptidão, preparo, atualização, desempenho e competência, para exercer uma função/trabalho, o que se diferencia é a posição de cada um frente à qualificação. Enquanto o trabalhador usa verbos: obter, buscar, estar, procurar, percebendo-se assim que ele sente a necessidade da qualificação como instrumento de sobrevivência no mercado de trabalho, a empresa coloca-se na posição de proporcionar, dar condições, preparar. E a escola aproximando-se mais do trabalhador usa verbos como: ser estar, evidenciando-se na posição de legitimadora do processo, fechando o círculo onde ele busca qualificação. Fica a cargo da escola, portanto, oficializar o conceito de qualificação, mas sempre voltado para os “ideais” priorizados pelo mercado de trabalho.

Percebe-se, neste círculo, as relações de poder do mercado sobre os trabalhadores e também sobre a escola, a empresa demonstra claramente que quem qualifica é ela, mas necessita da legitimação da escola. A escola, por sua vez, percebe esta relação e a escamoteia ou a suaviza sob discursos técnicos como fica constatado na entrevista: “Qualificação é o grau de estudo comprovado por certificação”

No que diz respeito aos requisitos de qualificação os três segmentos: trabalhadores, empresa e a escola dividiram os requisitos em dois itens; - o primeiro mais voltado às habilidades ou como a literatura da área chama de competências técnicas onde se destacam: o raciocínio lógico, o domínio da técnica, a organização metodológica, a informática, o domínio de línguas, etc. - Já o segundo refere-se as competências comportamentais como: saber relacionar-se em grupo, criatividade, curiosidade, vontade de aprender e de buscar soluções, motivação e também demonstrar cooperação, responsabilidade, organização, equilíbrio, disciplina, concentração e assiduidade.

Trata-se de uma nova maneira de trabalhar que requer a identificação de tendências, limites, problemas, soluções e condições; associar, discernir, analisar e julgar dados e informações, usando um raciocínio ágil, abstrato, aproveitando experiências anteriores para problemas atuais, sendo flexível e adaptando-se às mudanças.

Isto é decorrente das novas formas de produção e organização do trabalho que, com o avanço das tecnologias, mudou radicalmente as relações de poder, descentralizou a informação, visualizou o cliente e, principalmente, com o aumento da competitividade do mercado através da globalização, gerou mudanças muito rápidas, forçando as empresas a se adequarem ao mercado global, ou ficarem fadadas ao fracasso.

Verifica-se, com isso, a substituição da formação profissional direcionada para o aprender a fazer por outra formação que permita o aprender a aprender. A matéria-prima fundamental é a informação, e ganha mais quem souber dominá-la, o que exige um conhecimento formal mais aprofundado, habilidades que permitam uma interação com os novos equipamentos e uma visão ampla e profunda do processo produtivo, desde as suas origens até as inúmeras mudanças pelas quais passa o mundo do trabalho.

Todas estas inovações determinadas pelo mercado de trabalho, acabam exigindo muito mais do sistema educacional e, principalmente, da escola profissionalizante, que deverá desenvolver a capacidade de inovar, de produzir novos conhecimentos e soluções adequadas às necessidades sociais.

As novas formas de produção solicitam uma maior concentração no trabalho abstrato e uma maior capacidade analítica, ambas necessárias para realizar a leitura e decodificar os símbolos apresentados pelas novas tecnologias. É preciso saber interagir com os diferentes códigos, pois o universo simbólico tem sido, na maioria das vezes, introduzido de forma violenta, desrespeitando o cultural dos trabalhadores e interferindo no seu cotidiano, já que muitas destes requisitos impõem uma dimensão que vai além da vida real dos trabalhadores.

Há evidências que o trabalhador tem consciência do que precisa, ou pelo menos percebe que não está conseguindo responder às exigências das novas formas de produção, o que é algo positivo, pois ele poderá desenvolver, buscar as competências, necessárias que só serão adquiridas pelo domínio de conhecimentos e habilidades científico-técnicas, sociais e metodológicas. O problema, porém, encontra-se nos poucos mecanismos disponíveis ao trabalhador, pois a escola é o principal meio de acesso para aquisição destes instrumentos, e impossibilitada de interagir por diversas razões, até por que são atribuídas funções à ela que não lhe compete, tem uma abrangência mais política e econômica e não educacional, acaba

fazendo uma leitura fragmentada e limitada do processo. Portanto ela não consegue responder às necessidades do trabalhador, e também não consegue fazer uma leitura adequada das mutações do mundo do trabalho.

Assim a escola vai apenas se adequando e moldando-se ao mercado de trabalho de maneira reativa e não pró-ativa como deveria ser. Acaba formando trabalhadores acomodados e passíveis, não sujeitos de sua história e o pior, ela nega aos trabalhadores o principal instrumento de sobrevivência e da própria transformação – o conhecimento –, pois somente com a apropriação do conhecimento eles poderão mudar o rumo de sua história/profissão.

Este fato se evidencia nas entrevistas dos trabalhadores. Eles não apontam a escola como ponto de referência para aquisição de qualificação, primeiramente, recorrem à empresa, seja através dos colegas ou chefes mais experientes, intercâmbio com outras unidades, depois buscam livros, pesquisas, cursos, palestras, a escola acaba por ocupar um lugar secundário neste processo.

É inegável, quando os trabalhadores necessitam de qualificação, a empresa age rapidamente, colocando à disposição treinamentos, informações, tempo e ambientes propícios, mas sempre voltados as necessidades da própria empresa. Limitando desta forma, a qualificação do trabalhador, pois ele irá apropriar-se somente do necessário para dar andamento às suas atividades, tornando-se assim muito dependente da empresa em vários aspectos. Houve trabalhadores que citaram, nas entrevistas, que tudo que sabem desde o domínio da sua função até a própria organização da sua vida pessoal é decorrente do aprendizado fornecido pela empresa.

Percebe-se aí, que os trabalhadores não conseguem discernir o conceito e a dimensão do trabalho na vida do ser humano e acabam desviando o foco para a empresa como a mantenedora de todo o conhecimento e a única capaz de contribuir para o seu crescimento como trabalhador. A escola acaba sendo somente uma fornecedora do certificado e do estágio, devido à sua desatualização tão acentuada que, no conceito dos trabalhadores, estes são os seus únicos atributos.

Fica evidente que a escola profissionalizante da maneira como está estruturada não atende nem as necessidades dos trabalhadores e tampouco os da empresa. Apenas está

possibilitando a certificação, está intermediando os estágios que favorecem as empresas na redução de custos e na certificação de programas de qualidade total e alguns entrevistados destacaram a preferência pelos estagiários o fato destes não possuírem nenhuma experiência de trabalho, isto é, “não trazer vícios de outras empresas, tornando-se menos resistentes, adaptando-se com mais facilidade as políticas internas da Empresa”.

Observa-se ainda nas respostas levantadas junto a empresa, referentes aos requisitos necessários ao trabalhador tanto gerais, quanto específicos, que há um direcionamento quase total para as competências comportamentais, destacando-se pouco as competências técnicas. Percebe-se que a técnica em si não é pré-requisito para trabalhar na Empresa, ela poderá ser desenvolvida ou até aprendida através de treinamentos internos e contínuos. Mas o fundamental é que os trabalhadores tenham as competências comportamentais como “disponibilidade e dedicação focalizada aos objetivos da empresa” (de acordo com o obtido junto a um dos pesquisados).

Percebe-se também uma contradição nestas competências comportamentais citadas pela empresa, pois ao mesmo tempo que ela estimula o trabalho em equipe, bom relacionamento interpessoal, também valoriza a ambição, a insatisfação constante e a competição interna, isto fica mais evidente entre os cargos de chefia do que entre os operadores.

No que se refere à qualificação, enquanto os trabalhadores sugerem que as empresas ampliem as bolsas de estudo e oportunizem cursos mais longos e fora da empresa, a empresa focaliza o desenvolvimento das competências comportamentais como valores éticos e trabalho em equipe, e a escola sugere que a empresa promova parcerias e apresente-lhe propostas.

O que chama atenção, nestas sugestões, é que os trabalhadores pedem recursos, cursos palestras e até intercâmbios para ampliar a sua qualificação, a empresa identifica as prioridades necessárias e a escola acaba por solicitar apoio à empresa, através de parcerias e propostas de trabalho, demonstrando que não tem clareza do rumo a ser tomado. Nas entrevistas, junto a escola, percebe-se que não há um projeto de trabalho desenvolvido e estruturado com metas, objetivos, mas alguns palpites, decisões isoladas que não conseguem atingir os objetivos traçados. Fica assim um sentimento de impotência percebido pelos alunos

e pela própria empresa, pois ela sugere que a escola seja pró-ativa e que precisa “melhorar a gramática, leitura e construção de textos dos seus alunos” (obtido em depoimento). Portanto evidencia-se que a escola não está proporcionando nem o mínimo necessário para o aluno ingressar no mercado de trabalho.

Esta concepção é compartilhada pelos próprios profissionais da escola, quando sugerem que ela precisa de um projeto político pedagógico mais consistente e maior comprometimento dos professores e funcionários com o conhecimento produzido em seu interior, pois afirmam “que a escola deveria deixar de ser paternalista e assistencialista” (orientador pedagógico da escola entrevistada).

E os trabalhadores egressos desta escola ratificam este comprometimento, mas de uma forma diferenciada. Para eles os professores deveriam ser mais comprometidos com o saber, para acompanhar, contestar e discutir a evolução do acontecimentos, apontando possíveis caminhos a ser trilhados, tanto na área profissional quanto na construção da cidadania de sujeitos ativos conhecedores de sua história e com total consciência de ser o provedor desta história.

Diante de tal afirmação, percebe-se que as escolas que trabalham com o ensino técnico precisam estruturar-se nas suas ações pedagógicas, administrativas de tal forma que o aluno, ao concluir seu curso técnico, tenha toda preparação exigida pelo mercado e também desenvolvido o gosto pela educação continuada, até por que não adianta apenas o saber de hoje, pois a evolução tecnológica acontece com muita rapidez e num futuro bem próximo serão outras habilidades que o mercado estará a exigir. Deve-se estar atento às mudanças no mundo do trabalho e, ao mesmo tempo, ter um modelo pedagógico que leve em conta as características exigidas do novo profissional: polivalência, flexibilidade e capacidade de intervir no processo produtivo de forma crítica e criativa. Os novos desafios das empresas no mundo globalizado exigem dos profissionais a atualização dos seus conhecimentos e o aperfeiçoamento constante de suas capacidades.

5.2. A distância da escola profissionalizante das necessidades do trabalhador

A proposta, neste momento, não é pensar a educação à luz somente do enfoque político, econômico, social e tecnológico, mas pretende-se fazer uma reflexão, levantar algumas questões de ordem mais geral, nada conclusivas, nem determinantes de ações inovadoras para a educação e a formação profissional. Representam muito mais um esforço de abordagem sobre a formação profissional à luz de uma visão holística que, de certa forma, se contrapõe ao enfoque tradicional, mecanicista que fragmenta a educação, assim como as instituições, a sociedade e o homem, em função de suas especialidades. Essa visão de totalidade, talvez, possa ajudar na construção de um homem integral.

Historicamente, entre as várias fases por que passou a educação, é possível recuperar o período em que esteve sujeita a uma visão mecanicista do mundo, baseada na teoria de Isaac Newton, na filosofia de René Descartes e na metodologia científica de Francis Bacon. Acreditava-se que a matéria era a base de toda a existência, e o mundo material era visto como uma profusão de objetos separados, montados numa gigantesca máquina. Tal visão era estendida ao homem tanto na psicologia, quanto na sociologia e na educação, por conseguinte havia a crença de que a única forma de compreender um fenômeno complexo ou de se produzir conhecimento seria através do reducionismo, que consiste na redução e separação dos componentes básicos, investigando os mecanismos através dos quais os componentes interagem. (CAPRA 1985; FRISON 1997).

Estimulados pela força da racionalidade, o homem inventou, progrediu, venceu a barreira do som, ultrapassou a velocidade da luz, rompeu as fronteiras do universo, percorreu o espaço cósmico, inaugurou a era das conquistas da biotecnologia, da clonagem, desenvolveu plantas transgênicas e acrescentou a microeletrônica a automatização e a informação para ter a base sustentável do desenvolvimento do planeta. Entretanto o mito do progresso científico e do avanço tecnológico não resolveu o problema da fome, da miséria, das doenças, da opressão, da violência, da segregação racial, da exploração da terra da poluição do ar, do envenenamento das águas que são problemas gravíssimos, principalmente, nos países em desenvolvimento e que já poderiam ter sido solucionados através da vontade política. Criando assim um contexto de crise, vivenciado pela humanidade, neste final de século, que não poderá ser modificado pelo mesmo homem que o criou.

O desafio do momento portanto é pensar a formação de um novo homem, para que ele possa ser capaz de apreender e assimilar o mundo em que vive em condições de transformá-lo e não reproduzi-lo.

Esse desafio teve início a partir da década de 60, quando emergiu uma revolução de conceitos em todos os âmbitos, que revelavam claramente as limitações da visão de mundo mecanicista e levavam a uma visão orgânica, ecológica, mostrando o universo num todo harmonioso e indivisível, uma rede de relações dinâmicas, incluindo o observador humano e sua consciência de um modo essencial.

Seguramente, está-se necessitando de uma humanidade capaz de compreender toda a futilidade do ódio, da guerra e do sentimento de separatividade que fez de cada indivíduo um cidadão de seu próprio país, subtraindo do homem sua cidadania mundial e seu compromisso com o corpo total da humanidade.

É sobre as semelhanças, as conquistas da criatividade, os idealismos espirituais e os pontos comuns que a educação precisa se apoiar para poder colaborar na formação dessa nova humanidade.

Um debruçar-se sobre os grandes avanços alcançados pela educação no decorrer do século XX, possibilita perceber que todos os esforços do processo educativo, centraram-se na escolarização e ou profissionalização do indivíduo, objetivando dotá-lo não tão somente de conhecimento mas também de habilidades que o tornem apto a competir com as informações que outros possuem e assim ganhar a vida numa sociedade bastante competitiva.

A escolarização compulsória da massa, assim como a profissionalização robotizada do trabalhador, fizeram da alienação uma preparação para a vida, separando a educação da realidade, trabalho da criatividade e ambos da totalidade da vida do ser que aprende e ou se profissionaliza, isto é, separou o saber do fazer.

Toda a ênfase do processo educativo e profissionalizante recaiu no simples adestramento intelectual e motor capaz de instrumentalizar o indivíduo para ser útil à sociedade e se sentir parte cooperadora e inteligente do sistema dominante.

A meta desse processo é preparar o homem para superar seu semelhante. A ênfase encontra-se na individualidade, levando cada um a cuidar de si e, se possível, obter sucesso, status, poder, dinheiro, já que são esses os valores cultivados pela sociedade.

Servindo a este contexto, o processo educativo, mais precisamente o ensino profissionalizante, tem se definido em função de conteúdos, informações, adestramentos e atividades classificatórias que precisam ser vencidas, e apresenta como principal objetivo fornecer à indústria, ao comércio, às profissões especializadas e à sociedade em geral trabalhadores, consumidores, clientes e indivíduos aptos a manterem o equilíbrio do mundo moderno cuja característica central é o materialismo, o consumismo, a rivalidade, a ambição pessoal e o confronto de interesses. Um processo que se transforma numa corrida cheia de obstáculos, em busca de um fazer que, via de regra, não tem qualquer significação nem qualquer ligação imediata com o saber.

Esse conhecimento que se identifica apenas com o fazer, ganhou através dos tempos espaço privilegiado nos sistemas educativos das sociedades modernas, desta forma, o jovem caba sendo avaliado tão somente, em função de sua maior ou menor capacidade de reter as informações que lhe são passadas, sem que haja nenhuma preocupação com o desenvolvimento de suas potencialidades humanas como por exemplo o sentido da intuição, através do qual é possível transformar informação em conhecimento, conhecimento em sabedoria, sabedoria em arte de viver, de amar, de conviver, de trabalhar, de interrogar o mundo e de tornar-se cada vez mais um ser integral.

Desde que a educação e a profissionalização se desvincularam da ética, ambas perderam de vista o compromisso com a formação integral do ser humano que envolve os níveis físico, mental e espiritual. Criou-se assim um homem fragmentado e conseqüentemente um mundo fragmentado, dual, onde a educação preocupada em ser ciência, transformou-se numa mecânica intelectual que, simplesmente, fragmenta e classifica o conhecimento a ser adquirido sem levar em consideração que o homem é antes de tudo um ser em processo evolutivo e que precisa desenvolver todas as suas potencialidades.

Conseqüentemente a profissionalização voltou-se exclusivamente para o sistema produtivo, abandonou sua dimensão educativa e acabou sendo simples instrumento de preparação de mão-de-obra para o mercado de trabalho. Esqueceu-se assim que trabalhador

não é ser passível de ser fabricado através de simples treinamento, ao contrário ele é um ser que se constrói por um processo de expansão da consciência que leva ao crescimento interior, à auto-realização, é a conquista da maturidade profissional necessária para tornar-se um ser atuante, não apenas no contexto do trabalho mas também na sociedade em que vive.

Assim, o homem é educado e se profissionaliza para ser útil a um sistema comprometido com interesses políticos, econômicos e ideológicos, o que não se diferencia da educação da década de 1980, como é possível verificar no referencial teórico, que desvinculava o trabalhador do produto de seu trabalho. Ao trabalhador cabia a execução repetitiva de atividades, restringindo-o ao conhecimento de parte de todo o processo produtivo e, dentro deste, limitando suas atividades a gestos mecânicos.

Embora toda a reorganização do setor produtivo implica rever-se estas técnicas e acentuar a participação do trabalhador em decisões do dia-a-dia da empresa, exigindo uma educação profissional flexível abrangente e multidisciplinar, ainda é possível encontrar uma educação fundada no fazer, portanto anacrônica à realidade atual, já que esta exige uma integração entre formação profissional, propriamente dita, e a propedêutica, para satisfazer as necessidades do mercado de trabalho.

Esse anacronismo é evidente na nova LDB Lei 9.394/96, especialmente no Decreto 2.208/97 que retrocedeu em muitos aspectos, conquistas adquiridas durante uma longa caminhada da educação profissionalizante, como a separação do ensino médio do técnico. Embora a Lei garanta que o curso técnico pode ser feito paralelamente ao ensino de segundo grau e concluído no mesmo número de anos, na prática um aluno de baixo poder aquisitivo, o que é a realidade dos cursos técnicos, não pode cursar o técnico num turno e segundo grau no outro, até porque este aluno já procurou o curso técnico para inserir-se no mercado de trabalho, como foi constatado na pesquisa realizada.

Percebe-se no Decreto 2.208/97, que a perspectiva para as escolas, é voltar-se à profissionalização de caráter unicamente instrumental, o que atenta contra o próprio desenvolvimento das forças produtivas que têm exigido um trabalhador com formação ampla com a articulação de diversos conhecimentos, habilidades e competências. Ora com a ausência das disciplinas de caráter mais geral, esses trabalhadores fatalmente perderão a

capacidade de conhecer todo o processo industrial e de desenvolveram-se enquanto seres críticos e criativos, características estimuladas pela formação integrada do saber e do fazer.

Com isso, é fácil perceber incoerência das políticas públicas direcionadas ao ensino profissionalizante e entender as conseqüências destas políticas para com as escolas que há muito vêm sendo negligenciadas, através de poucos recursos, professores mal remunerados e despreparados para as inovações tecnológicas e material didático pedagógico ultrapassado. Isso tudo só poderá desencadear uma educação cada vez mais sucateada, reproduzindo a dicotomia social, através da separação entre a escola da elite e a escola dos trabalhadores.

Mais uma vez, os cursos técnicos ressurgem na história como alternativa ao ensino superior àqueles egressos do curso médio, como já acontecia anteriormente durante a vigência da Lei 5.695/71, porém eles reaparecem de forma aligeirada através de módulos. “Segundo o decreto, em seu artigo 8º, os alunos poderão cursar módulos em diferentes momentos e instituições, recebendo o respectivo diploma assim que concluírem o último módulo e na mesma instituição cursada, desde que o prazo entre o primeiro e último módulo não exceda cinco anos” (Martins, 2000, p.84).

Essa proposta fragmentada só vem reforçar a idéia de profissionalização através de treinamentos constantes, visto que o mercado muda rapidamente e logo esta função específica do trabalhador estará superada pela reordenação do processo produtivo. E o pior, esse modelo de modularização gera uma certa dependência do trabalhador às instituições de ensino técnico, pois não proporciona a compreensão de todo o processo, levando-o a retornar constantemente à escola para requalificar-se. “A modularização somente garante o treinamento, de viés puramente instrumental, segundo uma das muitas situações que se alteram dia a dia com as novas tecnologias, impedindo ao profissional adaptar-se criativamente ante novos modelos e padrões cambiantes do modo de produção atual” (idem, p.85).

Isso leva a reflexão sobre o papel desenvolvido pelas escolas profissionalizantes, e a semelhança destas com os sumo sacerdotes do antigo Egito que detinham o conhecimento da astronomia, sabendo as datas propícias para o cultivo das plantações, mas por não socializar tais conhecimentos detinham o poder sobre os agricultores, que, por necessidade

de sobrevivência consultavam constantemente os senhores possuidores do saber. Aparentemente a escola profissionalizante corre o risco de tomar para si a mesma postura dos antigos sacerdotes, pois ao trabalhar o conhecimento de forma fragmentada e, em nome da racionalidade técnica, pregar o aperfeiçoamento da sociedade (e não a sua mudança), ela tende a criar um sistema de dependência capaz de colocar o aluno e o egresso num ir e vir constante.

A primeira vista, parece que é inevitável a dominação da ideologia tecnológica que relaciona, diretamente, progresso tecnológico com bem estar de todos, decorrendo a idéia de uma força de trabalho, cada vez mais qualificada, a partir das necessidades verificadas na produção. Assim o ensino se volta às ciências experimentais e à especialização seria orientada apenas à demanda do mercado de trabalho e à prioridade da escola seria "... selecionar de maneira eficiente os melhores talentos e a sociedade deve dar-lhes o lugar que merecem para poder beneficiar-se de suas capacidades" (Enguita, 1988, p.39).

Enquanto a escola profissionalizante não perceber as conseqüências presente nas relações entre tecnologia e comportamento humano, base sobre a qual a racionalidade do modelo produtivo se beneficia ideologicamente, ela não deixará de desenvolver segundo Enguita "... o simples papel de uma imensa creche na qual se mantêm reclusas e ocupadas as crianças e os jovens; sua função de socialização substitui de forma crescente a função de transmissão de conhecimentos" (1988,p.52).

O que de fato a presente pesquisa demonstrou é que, ao contrário do que se poderia desejar e do que é divulgado amplamente pelos governantes, a escola pública profissionalizante, freqüentada pelos filhos da classe trabalhadora, não apresenta boas condições de trabalho. As más condições atingem desde os aspectos físicos, materiais até os humanos que se traduzem na limitação das possibilidades de trabalho do corpo docente quer pela falta de material, quer pelos salários e, muitas vezes, pela baixa estima do profissional. E num local onde teoricamente as pessoas são levadas a um prolongamento de sua escolaridade, o profissional que nela atua acaba por se acomodar, devido à influência das condições que ali se constroem.

Em suma, a escola profissionalizante está se distanciando gradativamente, das necessidades reais do trabalhador, tornando-se assim desnecessária para qualificar pessoas

para o trabalho. Embora não se desconheça que a escola é um palco de disputas tanto sociais, como econômicas, políticas e culturais, o que se percebe é que o trabalhador não está se apropriando do saber, não está dominado sua língua, não conhece sua história e, provavelmente, não se fará cidadão pleno de seus direitos e deveres, como é proposto na filosofia destas escolas.

O maior desafio da formação integral do ser, consiste em proporcionar aos indivíduos situações que os façam refletir e questionar sobre a sua própria condição de ser humano e se ela é condizente com preceitos de dignidade e integridade tão necessários ao pleno desenvolvimento do homem, esta compreensão passa por:

“uma série de relações ativas, um processo e a natureza humana de cada ser, “o conjunto de relações sociais” construídas no bairro, na aldeia, na cidade e, em suma, de todas as “sociedades das quais o indivíduo pode participar”, nos permite precisar que não se trata da realidade de cada indivíduo singular, mas do conjunto de relações sociais dentro das quais cada indivíduo produz sua realidade humana (Gramsci, 1995, p.38-44).

Para dar conta disto, pressupõe-se como condição mínima o acesso à informação, seja ela alcançada por qualquer veículo, mas o principal deles para milhões de pessoas continua sendo a escola, que de certa forma, está universalizada, até porque a universalização legitima a aparente democratização. O que efetivamente se nega são as condições objetivas, materiais, humanas que legitimam uma escola de qualidade e principalmente o seu controle da organização.

Para a escola propiciar ao aluno a tomada de consciência de sua condição como indivíduo, gerando sua própria história, ela deverá ter claro as especificidades da relação sujeito – objeto, no processo de construção das relações sociais, pois a não percepção disto resultaria em atitudes manipulatórias seja do sujeito, seja do objeto o que implicaria o controle do conhecimento, fazendo com que a consciência tecnológica obscureça a consciência política.

Também precisa ter clareza sobre a quem a educação oferecida esta voltada. Verifica-se que o mercado necessita de uma educação flexível e multidisciplinar, e que a

escola está na contra mão do desenvolvimento. Ora isto só a leva a pensar que, na ordem do mundo globalizado, cada nação tem um papel a desenvolver, a uma nação classificada como empobrecida, só resta aplicar a ciência e a tecnologia desenvolvida pelas nações mais ricas, quer dizer, não há necessidade de desenvolver tecnologia de ponta, mas apenas executar e consumir aquilo que é imposto pelas nações mais ricas. Nas palavras de Frigotto apud Martins “isso significa que nessa parte do mundo a globalização que nos resta é a de formarmos pessoas para consumir tecnologia produzida noutros hemisférios” (2000, p. 91).

A proposta de construção de uma sociedade, baseada na formação integral física, moral e cultural dos homens e das mulheres, é percebida como pedra fundamental à cidadania e, vem sendo discutida há muito tempo, como se pode ver na proposta educacional de Comênio, segundo a qual é possível ensinar tudo a todos, na escola. “A educação de todos, ricos e pobres, nobres e plebeus, deve segundo Comênio, formar homens verdadeiramente humanos pela cultura”. (Fiod, 1999, p.92).

Acredita-se que se faz urgente a retomada dos grandes pensadores da educação, que em seu momento histórico foram capazes de apreender as necessidades e os desafios exigidos pelas práticas sociais e educacionais, uma vez que suas contribuições tanto teóricas quanto práticas poderão trazer alternativas para problemas que causam inquietude no cotidiano educacional, e não se diferenciam muito daquelas vivenciadas pelos pensadores citados. Como se pode ver na proposta de Comênio ensinar tudo a todos, inclusive, as mulheres, ou no princípio educativo de Gramsci que buscava a organização da educação numa nova sociedade, mais justa e igualitária.

Comênio propõe, audaciosamente, que o verdadeiro método de ensinar não se constrói em sala de aula, mas através da leitura da realidade social, da observação e experimentação, questionando a educação imposta, apontando alternativas, contestando valores instituídos, pois é nessas relações que o homem busca construir a si mesmo e, conseqüentemente, constrói a história da humanidade. “... pois somos colocados no mundo, não somente para que nos façamos de espectadores, mas também de atores” (Comênio apud Gasparin 1994, p. 61).

Não se pode deixar de refletir sobre o momento histórico pelo que passava Comênio, quando propunha a educação universal. A sociedade estava em transição do

feudalismo ao capitalismo. No período final de 1500 e início de 1600, mudanças profundas ocorriam no campo das ciências, da cultura, das novas formas de trabalho, das crenças, dos valores, pode-se dizer que se operavam transformações radicais em todos os segmentos, mas fica evidenciado que Comênio era um pensador identificado com o que tinha de mais moderno, na sua época.

E, apesar de todas as limitações, Comênio através da sua proposta de ensino lutava pela dignidade e pelo direito à instrução de todos e do indivíduo, salientava que o importante era "... aprender o fundamental das duas novas forças que estavam impregnando a sociedade: a ciência da natureza, (...) e o trabalho como nova maneira de os homens produzirem sua sobrevivência e seu relacionamento social" (Gasparin, 1994, p.61). Estava convencido que esta seria a única forma de avançar para a libertação do homem acrescentando assim, nesta proposta, um significado maior e mais profundo do que simplesmente instruir, buscava formar o homem.

Mas é, em Gramsci que se pode identificar a idéia de uma escola unitária reunindo a escola humanística com a escola profissional, formando homens por inteiro, completos que estariam sempre em contato com a ambiente, com a realidade e não seriam apenas especialistas em algum tipo de ofício, mas entenderiam de tudo um pouco.

"A escola profissional não deve tornar-se uma incubadora de pequenos monstros aridamente instruídos num ofício, sem idéias gerais, sem cultura geral, sem alma, mas apenas com olhos infalíveis e uma mão firme... É também através da cultura profissional que se pode fazer com que do menino brote o homem, desde que essa seja uma cultura educativa e não apenas informativa" (Gramsci apud Manacorda 1990, p.29).

A proposta da escola unitária de Gramsci visa atingir a autonomia cultural, capaz de garantir aos indivíduos, impedidos de viver dignamente, uma tomada de consciência do seu mundo real e das formas que possibilitem a sua própria superação, para constituírem-se em verdadeiros cidadãos. Ancorados, nesta concepção, entende-se que a separação entre o saber e o fazer, instituída pela nova LDB e pelo Decreto 2.208/97 como algo maléfico, de caráter político, por que impede a formação de cidadãos, do ser integral, resumindo o homem a mero espectador da sua própria história. Legitimando assim a exclusão e a sociedade de classes

onde uma minoria detém o poder, o ter e o saber, oferecendo para a grande maioria apenas treinamento, visando a atualização somente do necessário frente às novas formas de organização e produção do trabalho. Mas sabe-se que:

(...) a tendência democrática, intrinsecamente, não pode consistir apenas em que um operário manual se torne qualificado, mas em que cada “cidadão” possa se tornar “governante” e que a sociedade o coloque, ainda que “abstratamente” nas condições gerais de poder fazê-lo: a democracia política tende a fazer coincidir governantes e governados (no sentido de governo com o consentimento dos governados), assegurando a cada governado a aprendizagem gratuita das capacidades e da preparação técnica geral necessárias ao fim de governar (Gramsci, 1995a, p.137).

Assim, acreditando na escola unitária e policténica que busca a emancipação humana dentro da perspectiva gramsciana, dois conjuntos de categorias – filosófica e pedagógica – politicamente articuladas formaram, na década de 80, o eixo conceptual em torno do qual desenvolveram-se discussões, seminários e congressos na tomada de consciência da realidade histórica e da posterior ação política.

Tais discussões foram construídas a partir da materialidade social e histórica e não de idéias sensacionalistas, frequentemente apresentadas na área da educação como formulas mágicas, receitas prontas desvinculadas da realidade e, geralmente, arbitrarias, mas sim, numa perspectiva de:

“Criar uma nova cultura não significa apenas fazer individualmente descobertas “originais”, significa também, e sobretudo, difundir criticamente verdades já descobertas, “socializá-las” por assim dizer; transformá-las, portanto, em base de ações vitais, em elemento de coordenação e de ordem intelectual e moral. O fato de que uma multidão de homens seja conduzida a pensar coerentemente e de maneira unitária a realidade presente é um fato “filosófico”, bem mais importante e “original” do que a descoberta por parte de um “gênio filosófico”, de uma verdade que permaneça como patrimônio de pequenos grupos intelectuais. (Gramsci, 1995, p.13).

Tanto Gramsci quanto Comênio, enfatizaram que se faz necessária a integração do saber com o fazer, pois só tendo acesso a esse tipo de ensino poderão os indivíduos entenderem o mundo ao seu redor e transformá-lo, conforme as suas necessidades. Aí poder-se-à formar um homem criativo, autônomo, inovador, crítico e capaz de adaptar-se a qualquer alteração das formas de produção do trabalho.

Embora, por muito tempo, os governantes, tenham levantado bandeiras em torno da transformação da sociedade, via educação, pouco foi feito efetivamente. As inúmeras reformas foram e continuam sendo, na sua grande maioria, modificações subjetivas visando, em última instância, ao ajustamento do processo educativo ao contexto vigente de cada época, e o pior, propagam a idéia que, através da educação pode se resolver tudo. Com a lógica linear do “adaptar-se à realidade” a escola tornou-se “uma espécie de bruca onde tudo cabe e da qual tudo se cobra: resolver o problema da pobreza, da fome, do trânsito, da violência e etc”. (Frigotto, 1995, p.168), não se desconhece que para isto ocorrer, será necessário mais vontade política e econômica do que a própria educação, ou qualificação para o trabalho.

As mudanças efetivas que precisam acontecer são em sua maioria sufocadas, ora por ideologias que não admitem alterar a ordem estabelecida, ora por comodismo daqueles que poderiam instaurar a mudança, e também parafraseando Leonardo Boff o homem está tão acostumado a pensar e agir como galinhas, por que houve pessoas que os fizeram pensar assim, de forma que acabaram aceitando as migalhas que, jogadas aos seus pés, os levaram a não perceber que são águias, têm asas e podem voar.

Somente, quando se perceber que o processo de colonização continua, embora de outra forma. Hoje ele não se dá pela invasão dos territórios, como foi no passado, mas de uma maneira mais moderna que é a integração forçada ao mercado mundial, e isso implica violência, bloqueio do desenvolvimento autônomo de um povo, submissão da cultura, da sua memória, seus valores e sua religião. E que se tem consciência de que tal processo produz sofrimento, muitas vezes insuportável, só quando se fizer a leitura desta triste realidade poder-se-à iniciar o processo de libertação, primeiramente de uma forma mental, na consciência de classe como diria Marx, depois no resgate da auto-estima, refazendo a identidade negada, muitas vezes, na escola, no trabalho e na própria nação, não mais sentida como "nossa", mas invadida e subjulgada aos interesses dos países que se intitulam desenvolvidos.

Quando o conceito de cidadania se imbricar aos atos mais simples de qualquer indivíduo, garantido mecanismos de participação para expressar livremente, e assim desenvolver relações coerentes com o seu modo de ser, respeitando a sua história e possibilitando a sua participação efetiva no rumo do seu destino, ter-se-á um terreno fértil para a formação do ser integral, completo, capaz de buscar o seu equilíbrio.

Entretanto, para que de fato isto aconteça será necessário o comprometimento com um projeto de sociedade onde o progresso e a evolução de alguns não aconteça às custas da exploração e da exclusão da maioria. Há que se resgatar a cidadania nas condições materiais de existência que estão submetidos os alunos do ensino profissionalizante, isto é, a sua formação integral deverá se desenvolver no interior das suas próprias lutas cotidianas, no meio das novas formas de produção e organização do trabalho, sem com isto perder de vista a dimensão enquanto sujeito de história, de relações sociais e políticas.

Para que tal processo ocorra, a escola necessita redefinir as práticas e elaborar projetos educativos condizentes com a história que está sendo construída, em que pese desmontar os seus conceitos e concepções da história e do social. Este retomar da educação pode conduzir a escola profissionalizante a unificar, de uma forma concreta, o saber e o fazer, conferindo-lhe uma característica democrática elaborada a partir da realidade socialmente dada, como afirma Frigotto:

O caráter democrático da escola não consiste na visão de que todas as crianças e jovens devam ter o mesmo atendimento, já que as condições historicamente dadas são de uma brutal desigualdade. Democrática é a sociedade e a escola que instauram um processo de relações cujo horizonte histórico seja a equalização no plano do conjunto de condições necessárias à emancipação humana. (1995, p. 179).

Assim percebida, a emancipação do homem se dará no momento em que seja permitido ao aluno, analisar e interpretar as infundáveis questões e problemas que a realidade apresenta, rompendo com todo o tipo de exclusão social entendida como: “o chegar histórico do homem a uma totalidade de capacidades e, ao mesmo tempo, a uma totalidade de capacidades de consumo e gozo, em que se deve considerar sobretudo o usufruir dos bens espirituais (plano cultural e intelectual) além dos materiais” (Manacorda, 1991).

Para tanto acredita-se que será preciso enfrentar tais problemas de frente e com plena consciência do panorama perverso em que se encontra a educação profissionalizante, pois não se desconhece que existem dificuldades de resolver os problemas do dia-a-dia, mas restringir a problemática da educação unicamente à dimensão pedagógica, escamoteando as dificuldades materiais e sociais da escola e do processo escolar, pode causar danos desastrosos como a legitimação da idéia que somente através da educação será possível chegar ao pleno desenvolvimento e à superação da crise econômica.

Enquanto a história mostra que o sistema capitalista põe exatamente nas condições materiais e nas relações de produção os mecanismos de exclusão e alienação do ser humano e, quanto mais são adiadas as lutas necessárias, mais se reforça a imagem de que se há ignorância, miséria e fome, é porque o povo não está instruído o suficiente. Percebe-se assim o entendimento de que, para exercitar a cidadania, é necessário como pré-requisito um diploma, uma certificação ou até uma qualificação, embora não se desconheça que o povo também tem demonstrado e exercitado sua consciência cidadã em movimentos populares como nos movimentos sem-terra e nos movimentos étnicos.

Compreende-se que esse processo educativo não acontece descolado da construção da cidade, da cultura, das identidades e do trabalho como princípio educativo, isto é, a escola é educativa através de um conjunto de práticas sociais e materiais e, que esta concepção prática mais universal se contrapõe a concepção preparatória, transmissiva, utilitarista e reducionista de educação, onde se aprende exclusivamente a vencer e competir no mercado do trabalho.

Sendo a escola não apenas depositária do saber científico e tecnológico de ponta, e sim, um meio de democratizar alguns princípios teóricos e metodológicos que poderão, no exercício do trabalho, permitir essa apropriação e, conseqüentemente, conceber o trabalho como atividade ao mesmo tempo teórica e prática, reflexiva e ativa.

É nesta perspectiva, pois, e na luta efetiva da democratização da escola pública unitária, e de todos os processos de formação técnico-profissional pela qualificação, pela cultura e pelo saber interligado ao fazer, que a escola pode atingir as condições capazes de construir a identidade política, constituindo-se em espaço de confronto e reivindicação e,

conseqüentemente, de expressão e prática, fazendo da educação não uma precondição da cidadania e da participação, mas, parte integrante do processo em construção.

O saber é a razão de ser da existência do homem na terra: a primeira e a última de suas tarefas.

(Raumsol)

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS E SUGESTÕES

Ao chegar ao final da composição deste trabalho existe a sensação de que o maior desafio ainda não foi vencido, ao contrário ele começa agora, quando a pesquisa chega ao seu término e há o início de uma outra atividade para a pesquisadora, desta vez inserida ao cotidiano da escola – objeto da pesquisa –, tentando conciliar a teoria apreendida com a prática vivenciada e por ser vivida, isto é, a práxis.

Compreende-se que este estudo foi apenas o início, pois há muito a ser pesquisado na área da educação profissionalizante. De qualquer forma e, apesar de algumas limitações, foi possível atingir os objetivos propostos, percebendo-se e, ao mesmo tempo, refletindo sobre as modalidades da educação brasileira que continuam reproduzindo a divisão social e técnica do trabalho. Neste sistema de educação a dualidade ainda se faz presente, há um saber diferenciado entre os que irão desempenhar as funções intelectuais e os que executarão. Aos primeiros a escola destina a apropriação do conhecimento, aos segundos, é destinado um conhecimento fragmentado, privilegiando o trabalho na prática, isto se dá com auxílio dos treinamentos ou dos cursos profissionalizantes de curta duração.

Percebe-se também que o processo produtivo passa por profundas mudanças demandando a passagem de um trabalhador adestrado, para um trabalhador com capacidade de abstração mais elevada e polivalente, mas estas mudanças não ocorrem com a mesma intensidade no acesso de todos os trabalhadores ao conhecimento.

Aliás, a tese da era do conhecimento, geralmente, escamoteia as desigualdades entre os grupos sociais e provoca monopólio crescente do conhecimento, portanto, gera uma profunda desigualdade em sua apropriação. Isto agrava-se com a reduzida clareza teórica e a

leitura fragmentada feita pela escola profissionalizante juntamente com seus segmentos, (direção, especialistas, professores, funcionários e comunidade) sobre como e onde se dá a educação para o trabalho e qual o papel que cabe à escola, a partir das necessidades dos trabalhadores.

Isto não significa que se deva abandonar a escola como pólo primordial de acesso ao saber. Ao contrário, deve-se dar prioridade à educação para todos, mas o acesso a todos não pode servir de pretexto para prejudicar a qualidade da educação. Além de se reivindicar a democratização da escola há que se ampliá-la, superando assim a divisão entre o mundo do trabalho e o mundo cultural, integrando os diferentes saberes e preparando os indivíduos para atuar na esfera do trabalho e da cidadania.

Desta forma, a luta primeira e fundamental é garantir a escola básica unitária e pública (primeiro e segundo graus profissionalizante) dentro de uma perspectiva político-pedagógica que parta da diversidade do homem historicamente situado em sua cultura, possibilitando a todos a mais adequada formação político-profissional. Isto, todavia, não elimina a necessidade de uma formação técnico-profissional mais específica, ao mesmo tempo, não elimina também o privilegiar o desenvolvimento integral do educando.

Entende-se, portanto, que formação integral do trabalhador não virá pela via exclusiva do desenvolvimento de habilidades específicas que o capacitem ao exercício de um determinado fazer, mas sim pela sua evolução como ser humano. Assim a escola profissionalizante não pode perder de vista que a formação do trabalhador passa também por uma formação que o ajude a compreender seu valor único como indivíduo capaz de interagir ao seu redor.

Aparentemente, o caminho para concretizar esta proposta passa por um projeto comunitário entre Estado (representado pelas escolas profissionalizantes), representantes dos trabalhadores e empresários, canalizando recursos recolhidos ao fundo público como incentivo à educação e à formação profissional integral.

Paralelo a esta proposta se faz necessário mudar a perspectiva de gestão e de concepção político-pedagógica das escolas profissionalizantes. Até porque a escola unitária pressupõe uma educação tecnológica como expressão mais avançada e aliada à formação

integral, num processo onde o indivíduo vivencia e adquire habilidades ligadas ao raciocínio lógico sem com isso perder a consciência de ser responsável, junto com o coletivo, pelo desenvolvimento e melhoria das condições de vida no grupo onde se insere. A escola profissionalizante deve, portanto, desencadear ações capazes de propiciar ao educando o desenvolvimento de todas as suas potencialidades, ultrapassando assim o mero treinamento instrumental.

A finalidade da educação profissional não pode apenas limitar-se à instrução ou ao domínio das habilidades necessárias para o exercício de um ofício. Não se pode esquecer que “educar” é “conduzir para fora” (ex ducere), dar a quem aprende os meios para se abrir para o mundo, encaminhá-lo para o desenvolvimento integral de suas capacidades, isso pressupõe, entre outras medidas, recuperar o elo perdido entre razão e intuição, formação do caráter e cultura do espírito.

Entende-se, assim, que o maior desafio da escola profissionalizante é a formação de um ser integral de perfil amplo, capaz de adaptar-se às novas formas de produção e organização do trabalho, com domínio do método de produção do conhecimento, através da relação teoria/prática. Consequentemente, ele será sujeito de sua própria história e terá a compreensão que os problemas que hoje oprimem a humanidade podem ser, na aparência, de natureza política e econômica, mas o seu substrato permanece moral e metafísico. Portanto, para a construção de uma nova sociedade, é preciso contar com uma educação que valorize igualmente o ato de conhecer e o de crescer em consciência e sabedoria.

Acredita-se, além disso, que uma das principais contribuições deste estudo repousa na compreensão de que a incapacidade de construir uma sociedade melhor e mais justa, acha-se estritamente ligada à formação e aos valores dos indivíduos enquanto coletivo. E somente quando o homem for levado a desenvolver uma visão mais profunda das coisas e da vida, ele será capaz de afastar da sociedade não apenas a pobreza material e as condições físicas degradantes, mas, sobretudo e especialmente, a pobreza da concepção de vida, dos limites da consciência humana e a reverência ao poder terreno.

Não se considera que esta pesquisa tenha esgotado o assunto, pois muito ainda há para ser feito numa escola e numa sociedade cujo modelo de formação profissional ensaia seus primeiros passos.

Como tema emergente para novos estudos evidenciam-se, entre outros, aspectos relativos à educação permanente dos educadores cujo processo de formação também se deu de forma fragmentada e individualizada e atualmente reproduzem na sua ação pedagógica traços representativos da prática a que foram expostos.

A questão que se coloca é no mínimo desafiadora por duas razões. Primeiro, existe a necessidade de se entender de que forma o homem poderá aplicar todo o seu progresso intelectual na busca de um mundo melhor para ele e os seus semelhantes, já que, supostamente, e segunda razão, a vida e não a escola tem sido a mestra do saber. Talvez ainda seja possível "formar" o homem integral, na medida em que a educação estimule desde cedo, não apenas o desenvolvimento do intelecto mas também a mente intuitiva, com a ampliação da consciência humana. E esta reflexão pode vir a ser o caminho para se chegar à construção de um novo projeto de educação profissional.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. **Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho**. São Paulo, 5ª ed. Cortez, 1998.

_____. **Os Sentidos do Trabalho**. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo, Boitempo, 1999.

BOFF, Leonardo. **A águia e a galinha: uma metáfora da condição humana**. Petrópolis - RJ: Vozes, 1997.

BOGDAN, Roberto C.; BIKLEN, Sari Knopp. **Investigação qualitativa em educação**. Trad. Maria J. Alvarez, Sara B. dos santos e Telmo M. Batista. Porto, Portugal: Porto Editora, 1994.

BRASIL, Ministério da Educação e do Desporto. **Diretrizes Curriculares Nacionais para Educação Profissional de Nível Técnico**. 1999.

_____. **Lei N° 9.394 de 20.12.96**.

_____. **Decreto N° 2.208 de 17.04.97**.

_____. **Decreto N° 8.205 de 19.07.79**.

_____. **Medida Provisória N° 1548-28 de 14.03.97**.

BRUYNE, Paul de. **Dinâmica da pesquisa em ciências sociais: os pólos da prática Metodológica**, Rio de Janeiro. F. Alves, 1982.

CAPRA, Fritjot. **O ponto de mutação: a ciência, a sociedade e a cultura emergente**. São Paulo: Cultrix, 1985.

CASTELLS, Manuel. **A Sociedade em Rede**. São Paulo, 2ª ed. Paz e Terra, 1999.

CHAIM, Célia. A conta da ignorância é pesada. **Exame**, São Paulo, p. 67-70, 21/12/1994.

DELUIZ, Neise. **A Globalização Econômica e os Desafios à Formação Profissional**. In: Boletim Técnico Senac. Rio de Janeiro, n. 22.p. 21, maio/ago/1996.

_____. **Formação Profissional no Brasil: enfoques e perspectivas**. In Boletim Técnico Senac. Rio de Janeiro, n. 16. P.63, set/dez/1990.

_____. **O trabalho e a qualificação profissional na visão de autores alemães**. In Boletim Técnico SENAC. Rio de Janeiro, nº 17, p.10, jan./abril/1991.

ENGUITA, Mariano Fernández. **A Face Oculta da Escola: educação e trabalho no Capitalismo**, trad. Tomaz Tadeu da Silva. Porto Alegre: Artes Médicas, 1989.

_____. **Trabalho, escola e ideologia: Marx e a crítica da educação**. Porto Alegre, Artes Médicas Sul, 1993.

FAORO, Raimundo. **Os donos do Poder: formação do patronato político brasileiro**. 10ª ed. SP; Globo, vol.I, 1996.

FERRETI, C.J. (org.) **Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar**. Petrópolis, Vozes, 1994.

_____. **Modernização tecnológica, qualificação profissional e sistema público de ensino**. São Paulo em Perspectiva. São Paulo, SEADE, p. 84-91, nº 1, Jan/março, 1993.

FIOD, Edna G. M. **Politecnia**: A educação do molusco que vira homem. In Educação para o (Des)emprego. Petrópolis, RJ. Vozes. 1999.

FOUREZ, Gérard. **A construção da ciências**: introdução à filosofia e à ética das ciências. Trad. Luiz Paulo Rouanet. São paulo: Editora da universidade Estadual Paulista, 1995.

FREITAG, Bárbara. **Escola, Estado e sociedade**. São Paulo, Edart, 1978.

FRISON, Marli Dallagnol. **Conhecimento e modernidade em reconstrução, no âmbito das ciências da natureza**. Ijuí: Ed. Unijuí, 1997.

FRIGOTTO, Gaudêncio. **A produtividade da escola improdutiva**: um (re) exame das relações entre educação e estrutura econômico-social capitalista. 3ª ed., São Paulo, Cortez, 1989.

_____. **Educação e a crise do capitalismo real**. São Paulo, Cortez, 1995.

GAPARIN, João Luiz. **Comênio ou da Arte de Ensinar Tudo a Todos**, Campinas, SP, Papyrus, 1994.

GODOY, Arilda S. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.35, n.3, p.20-29, maio/jun.1995.

GRAMSCI, Antônio. **Concepção Dialética da História**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho, 10ª ed., Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 1995.

_____. **Maquiavel, a Política e o Estado Moderno**. Tradução de Luiz Mário Gazzaneo, 7ª ed., Rio de janeiro, Civilização Brasileira, 1989.

IANNI, Octávio. **A sociedade global**, 4º ed. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 1996.

KUENZER, Acácia. **Ensino de 2º Grau, O Trabalho como Princípio Educativo**, 2ª ed. São Paulo Cortez, 1992.

_____. **A pedagogia da fábrica: as relações de produção e a educação do trabalhador.** São Paulo, Cortez, 1995.

_____. **Ensino Médio e Profissional: as políticas do Estado neoliberal.** (Questões da nossa época; v.63) São Paulo, Cortez, 1997.

LEITE, Marcia de P.Novas. **Formas de Gestão da mão-de-obra e sistemas participativos: uma tendência à democratização das relações de trabalho?.** In: Educação & Sociedade, Campinas, n.45, ago/1993.

_____. **Modernização Tecnológica e Relações de Trabalho.** In: FERRETTI, Celso João et all. (Org). Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar, 4 ed. Petrópolis: vozes, 1998. p. 36-53.

LUDKE, Menga, André, Marli E.D. A. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas.** São Paulo: EPU, 1986.

MACHADO, Lucília Regina de Souza. **A Educação e os Desafios das Novas Tecnologias.** In: FERRETTI, Celso João et all. (Org). Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar. 2.ed.Petrópolis: vozes, 1994.p.169-86.

_____. **Mudanças Tecnológicas e a Educação da Classe Trabalhadora** In: Trabalho e Educação. Campinas, SP: Papirus: Cedes: São Paulo: Ande Anped, 1992. Coletânea.

MACHADO, Lucília R. de Souza. **Educação e Divisão Social do Trabalho.** Contribuição Para o estudo do ensino técnico industrial brasileiro. São Paulo, 2ª ed. Cortez, 1989.

MANACORDA, Mario Alighiero. **O princípio educativo em Gramsci.** Porto Alegre, Artes Médicas, 1990.

_____. **Humanismo em Marx e industrialismo em Gramsci** In: SILVA, T.T. da. Trabalho, educação e prática social. Porto Alegre, Artes Médicas, 1991.

- MANFREDI, Silvia Maria. **Trabalho, qualificação e competência profissional - das dimensões conceituais e políticas.** In Educação e Sociedade. Campinas, SP: Cedes, 1998, n. 64.
- MARTINS, Marcos Francisco. **Ensino Técnico e Globalização: cidadania ou submissão?**, Campinas, SP, Autores Associados, 2000.
- MEGHNAGI, Saul. **A Competência Profissional como tema de pesquisa.** In Educação e Sociedade. Campinas, SP: Cedes, 1998, n. 64.
- MINAYO, Maria C.S.; SANCHAES, Odésio. Quantitativo-qualitativo: oposição ou complementariedade. **Caderno de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, 9 (3): 239-262, jul/set 1993.
- MINAYO, Maria C. de Souza; DESLANDES, Suely F.; NETO, O. Cruz; GOMES, Romeu. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade.** 7 ed. Petrópolis: Vozes, 1997.
- PAIVA, Vanilda. RATNER, Henrique. **Educação permanente e capitalismo tardio.** São Paulo, Cortez: Autores Associados, 1985.
- PATRÍCIO, Zuleica Maria. **A dimensão felicidade-prazer no processo de viver saudável individual e coletivo: uma questão bioética numa abordagem holístico-ecológica.** Florianópolis, 1995. Tese - (Doutorado em Filosofia da Enfermagem) - Centro de Ciências da Saúde - Universidade Federal de Santa Catarina.
- _____. **Métodos Qualitativos de Pesquisa.**: São Miguel do Oeste. 1999 a. Notas de aula na Universidade do Oeste de Santa Catarina.
- PATRÍCIO, Z. M.; CASAGRANDE, J. L.; ARAÚJO, M. F. **Qualidade de vida do trabalhador: uma abordagem qualitativa do ser humano através de novos paradigmas,** Florianópolis: Ed, do autor, 1999.
- CIS, **Planejamento da Unidade,** Lages, p. 37, 1986 (mimeo).

RIFKIN, Jeremy. **O Fim dos Empregos**. São Paulo, . Makron Boocks do Brasi, 1995.

ROMANELLI, Otaíza de Oliveira. **História da educação no Brasil**, 11º ed. Rio de Janeiro, Vozes, 1989.

SALM, C. & FOGAÇA, A. **A modernização industrial e a questão dos recursos humanos**. Rio de Janeiro, IEI/UFRJ, 1995.

SILVA, Tomaz Tadeu da; GENTILI, Pablo (org.). **Escola S.A.** quem ganha e quem perde no mercado educacional do neoliberalismo, Brasília, CNTE, 1996.

TRIGO, Luiz Gonzaga Godoi. **A sociedade pós-industrial e o profissional em turismo**. 3ª ed., Campinas, SP, Papirus, 2000.

TRIVIÑOS, Augusto N.S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: pesquisa qualitativa em educação**. 1ª. Ed. 4ª. Tiragem. São Paulo: Atlas, 1995.

WEBER, Max. **A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo**; tradução de M. Irene de Q.F. Szmrecsány, Tamás J.M.K. Szmrecsányi. São Paulo, 5ª ed.Pioneira , 1987.

WRUBLEVSKI, Bernadete Aued. **História de profissões em Santa Catarina: ondas largas “civilizadoras”**. Florianópolis, ed. do Autor, 1999.

APÊNDICE

Universidade Federal de Santa Catarina
Programa de Pós-Graduação em Administração
Programa de Expansão do Curso de Mestrado em Administração
Curso de Mestrado em administração - Curso de Administração Universitária
Turma Especial UNOESC UNC UNIPLAC
Pesquisa Requisitos de Qualificação do Trabalhador Gerados pelas Novas Formas de
Produção e Organização do trabalho: Repercussão na Escola Profissionalizante e na
Qualidade do Trabalho de seus Egressos.
Mestranda: Márcia Aparecida da Costa
Orientadora: Zuleica Maria Patrício, Dr^a .

Formulário I

Instrumento de levantamento de dados junto aos Trabalhadores

CARACTERIZAÇÃO DO SUJEITO:

Nome:.....
 Idade:.....
 Sexo:.....
 Estado Civil:.....
 Procedência:.....
 Etnia:.....
 Profissão:.....
 Ocupação:.....
 Há quanto tempo trabalha na empresa?
 Formação Escolar:
 Local:.....
 Cursos/ treinamentos:.....
 Quais?.....

PERGUNTAS DE PESQUISA:

1. O que você entende por qualificação profissional?
2. Quais os requisitos de qualificação que você atribui as novas formas de produção e organização do trabalho?
3. O que você faz quando lhe é exigido alguns requisitos de qualificação que você não têm?
4. O que a empresa faz para te ajudar nessa qualificação?
5. O que o curso profissionalizante o ajudou na qualificação que a empresa exige (ou exigia na época)?
6. Quais são as novas formas de produção e organização do trabalho que você tem identificado nestes últimos cinco anos?

7. Quais as sugestões que você tem para a empresa no que se refere ao processo de qualificação de seus trabalhadores?
8. Quais as sugestões que você tem para as escolas, no que se refere ao processo de qualificação de seus alunos?
9. Como a sua qualificação como trabalhador alterou a qualidade do seu trabalho?

Universidade Federal de Santa Catarina
Programa de Pós-Graduação em Administração
Programa de Expansão do Curso de Mestrado em Administração
Curso de Mestrado em administração - Curso de Administração Universitária
Turma Especial UNOESC UNC UNIPLAC
Pesquisa Requisitos de Qualificação do Trabalhador Gerados pelas Novas Formas de
Produção e Organização do trabalho: Repercussão na Escola Profissionalizante e na
Qualidade do Trabalho de seus Egressos.
Mestranda: Márcia Aparecida da Costa
Orientadora: Zuleica Maria Patrício, Dr^a.

Formulário II

Instrumento de levantamento de dados junto a Empresa

CARACTERIZAÇÃO DO SUJEITO:

Nome:.....
 Idade:.....
 Sexo:.....
 Estado Civil:.....
 Procedência:.....
 Etnia:.....
 Profissão:.....
 Ocupação:.....
 Há quanto tempo trabalha na empresa?
 Formação Escolar:
 Local:.....
 Cursos/ treinamentos:.....
 Quais?.....

PERGUNTAS DE PESQUISA:

1. O que você entende por qualificação profissional?
2. Quando a empresa precisa de trabalhadores qual o procedimento tomado? :
3. Quais os requisitos necessários ao trabalhador desta empresa, gerais e específicos?
4. Como você percebe os trabalhadores que cursam o ensino profissionalizante?
5. O que a empresa tem feito para qualificar seus trabalhadores?
6. Quais os requisitos que nestes últimos cinco anos tem sido exigidos dos trabalhadores e que você atribui as novas formas de produção e organização do trabalho?

7. Quais são as novas formas de produção e organização do trabalho que você tem identificado nestes últimos cinco anos?
8. Quais as sugestões que você tem para a empresa no que se refere ao processo de qualificação de seus trabalhadores?
9. Quais as sugestões que você tem para as escolas, no que se refere ao processo de qualificação de seus alunos?
10. Quais são os mecanismos adotados pela empresa de valorização do trabalhador qualificado?

Universidade Federal de Santa Catarina
Programa de Pós-Graduação em Administração
Programa de Expansão do Curso de Mestrado em Administração
Curso de Mestrado em administração - Curso de Administração Universitária
Turma Especial UNOESC UNC UNIPLAC
Pesquisa Requisitos de Qualificação do Trabalhador Gerados pelas Novas Formas de
Produção e Organização do trabalho: Repercussão na Escola Profissionalizante e na
Qualidade do Trabalho de seus Egressos.
Mestranda: Márcia Aparecida da Costa
Orientadora: Zuleica Maria Patrício, Dr^a.

Formulário III
Instrumento de levantamento de dados junto a Escola

CARACTERIZAÇÃO DO SUJEITO:

Nome:.....
 Idade:.....
 Sexo:.....
 Estado Civil:.....
 Procedência:.....
 Etnia:.....
 Profissão:.....
 Ocupação:.....
 Há quanto tempo trabalha na escola?

Formação Escolar:

Local:.....

Cursos/ treinamentos:.....
 Quais?.....

PERGUNTAS DE PESQUISA:

1. O que você entende por qualificação profissional?
2. Quais os cursos profissionalizantes que a escola oferece?
3. Total de alunos matriculado por curso no ano letivo de 2000?
4. Quais os objetivos do ensino profissionalizante?
5. Como acontece o processo de implantação de um novo curso profissionalizante? Quais são os critérios ?
6. Qual a influência do mercado de trabalho nesse processo?
7. Quais os critérios utilizados para a alteração da grade curricular destes cursos?
8. Como tem sido o aproveitamento dos alunos do ensino profissionalizante no mercado de trabalho?

9. Quais são as novas formas de produção e organização do trabalho que você tem identificado nestes últimos cinco anos?
10. Que mudanças na qualificação dos trabalhadores têm ocorrido em razão das novas formas de produção e organização do trabalho?
11. Como você avalia os cursos profissionalizantes no atual mundo do trabalho? Quais as repercussões? Justifique.
12. Como a escola qualifica os seus docentes frente a estas mudanças no mundo do trabalho?
13. Quais as sugestões que você tem para a empresa no que se refere ao processo de qualificação de seus trabalhadores?
14. Quais as sugestões que você tem para as escolas, no que se refere ao processo de qualificação de seus alunos?

Universidade Federal de Santa Catarina
Programa de Pós-Graduação em Administração
Programa de Expansão do Curso de Mestrado em Administração
Curso de Mestrado em administração - Curso de Administração Universitária
Turma Especial UNOESC UNC UNIPLAC
Mestranda: Márcia Aparecida da Costa
Orientadora: Zuleica Maria Patrício, Dr^a.

CARTA DE APRESENTAÇÃO

Lages, SC, 26 de julho de 2000.

Ilmo. Senhor: Claudio Trage
MD Gerente de Fábrica : CIA Cervejaria Brahma - Filial Santa Catarina

Conforme é de vosso conhecimento, através de contato mantido anteriormente, estou em fase de iniciar a pesquisa para dissertação de mestrado no Curso de Pós- Graduação em Administração Universitária da USFC. O estudo tem o título provisório de "**Requisitos de Qualificação do Trabalhador Gerados pelas Novas Formas de Produção e de Organização do trabalho: Repercussão na Escola Profissionalizante e na Qualidade do Trabalho de seus Egressos**" e é orientado pela Doutora Zuleica Maria Patrício.

Para tal necessito realizar pesquisa de campo em uma empresa de porte médio e uma escola profissionalizante. Portanto solicito a V.S^a a permissão para realizar o estudo na empresa de sua responsabilidade.

O estudo consiste em observar os ambientes de trabalho, os trabalhadores em atividade funcional, entrevistar alguns deles que concordarem em participar do estudo, bem como manusear documentos da empresa relativos a atividade relacionada a cursos e treinamentos dos trabalhadores.

Saliento que este estudo não pretende interferir de forma alguma no desenvolvimento dos trabalhos desta empresa, porém consciente que sempre há interferência, procurarei ser o mais discreta possível no desenvolvimento do estudo e também que seguirei os seguintes preceitos éticos:

- os sujeitos aderem voluntariamente ao estudo, cientes da sua natureza e circunstâncias que envolve o processo de estudo;
- os sujeitos não serão expostos a riscos maiores que os ganhos advindos do estudo;
- a identidade dos sujeitos e da empresa será protegida (pode ser de escolha do sujeito um nome fictício para representá-lo);
- os sujeitos deverão ser tratados respeitosamente (incluo aqui o não registro de dados que o sujeito não esteja de acordo);
- os resultados serão baseados nos dados sem distorções;
- os resultados serão apresentados na empresa antes de serem publicados.

Atenciosamente,

Universidade Federal de Santa Catarina
Programa de Pós-Graduação em Administração
Programa de Expansão do Curso de Mestrado em Administração
Curso de Mestrado em administração - Curso de Administração Universitária
Turma Especial UNOESC UNC UNIPLAC
Mestranda: Márcia Aparecida da Costa
Orientadora: Zuleica Maria Patrício, Dr^a.

CARTA DE APRESENTAÇÃO

Lages, SC, 26 de julho de 2000.

Ilma. Senhora: Elisabeth Almeida Oneda
MD Diretora do CIS - Lages

Conforme é de vosso conhecimento, através de contato mantido anteriormente, estou em fase de iniciar a pesquisa para dissertação de mestrado no Curso de Pós- Graduação em Administração Universitária da USFC. O estudo tem o título provisório de "**Requisitos de Qualificação do Trabalhador, Gerados pelas Novas Formas de Produção e de Organização do trabalho, e as Repercussão na Escola Profissionalizante e na Qualidade do Trabalho de seus Egressos**" e é orientado pela Doutora Zuleica Maria Patrício.

Para tal necessito realizar pesquisa de campo em uma empresa de porte médio e uma escola profissionalizante. Portanto solicito a V.S^a a permissão para realizar o estudo na escola de sua responsabilidade.

O estudo consiste em observar os ambientes de sala de aula, os estudantes em atividade no laboratórios, entrevistar alguns deles que concordarem em participar do estudo, bem como manusear documentos da escola relativos a grade curricular, plano político pedagógico, planejamento e metas da escola.

Saliento que este estudo não pretende interferir de forma alguma no desenvolvimento dos trabalhos desta escola, porém consciente que sempre há interferência, procurarei ser o mais discreta possível no desenvolvimento do estudo e também que seguirei os seguintes preceitos éticos:

- os sujeitos aderem voluntariamente ao estudo, cientes da sua natureza e circunstâncias que envolve o processo de estudo;
- os sujeitos não serão expostos a riscos maiores que os ganhos advindos do estudo;
- a identidade dos sujeitos e da escola será protegida (pode ser de escolha do sujeito um nome fictício para representá-lo);
- os sujeitos deverão ser tratados respeitosamente (incluo aqui o não registro de dados que o sujeito não esteja de acordo);
- os resultados serão baseados nos dados sem distorções;
- os resultados serão apresentados na escola antes de serem publicados.

Atenciosamente,

Universidade Federal de Santa Catarina
Programa de Pós-Graduação em Administração
Programa de Expansão do Curso de Mestrado em Administração
Curso de Mestrado em administração - Curso de Administração Universitária
Turma Especial UNOESC UNC UNIPLAC
Pesquisa Requisitos de Qualificação do Trabalhador Gerados pelas Novas Formas de
Produção e Organização do trabalho: Repercussão na Escola Profissionalizante e na
Qualidade do Trabalho de seus Egressos.
Mestranda: Márcia Aparecida da Costa
Orientadora: Zuleica Maria Patrício, Dr^a.

TERMO DE ACEITE
CIA Cervejaria Brahma - Filial Santa Catarina

Aceitando os preceitos éticos apresentados autorizo a Sra. Márcia Aparecida da Costa a realizar seus estudos nesta empresa, sendo permitido-lhe acesso para observação e entrevista junto aos trabalhadores que concordarem em participar do estudo, e também a realizar pesquisa em documentos que lhe for permitido.

Responsável

Universidade Federal de Santa Catarina
Programa de Pós-Graduação em Administração
Programa de Expansão do Curso de Mestrado em Administração
Curso de Mestrado em administração - Curso de Administração Universitária
Turma Especial UNOESC UNC UNIPLAC
Pesquisa Requisitos de Qualificação do Trabalhador Gerados pelas Novas Formas de
Produção e Organização do trabalho: Repercussão na Escola Profissionalizante e na
Qualidade do Trabalho de seus Egressos.
Mestranda: Márcia Aparecida da Costa
Orientadora: Zuleica Maria Patrício, Dr^a .

TERMO DE ACEITE
CIS - Lages

Aceitando os preceitos éticos apresentados autorizo a Sra. Márcia Aparecida da Costa a realizar seus estudos nesta escola, sendo permitido-lhe acesso para observação e entrevista junto aos dirigentes, professores e especialistas que concordarem em participar do estudo, e também a realizar pesquisa em documentos que lhe for permitido.

Responsável

Universidade Federal de Santa Catarina
Programa de Pós-Graduação em Administração
Programa de Expansão do Curso de Mestrado em Administração
Curso de Mestrado em administração - Curso de Administração Universitária
Turma Especial UNOESC UNC UNIPLAC
Pesquisa Requisitos de Qualificação do Trabalhador Gerados pelas Novas Formas de
Produção e Organização do trabalho: Repercussão na Escola Profissionalizante e na
Qualidade do Trabalho de seus Egressos.
Mestranda: Márcia Aparecida da Costa
Orientadora: Zuleica Maria Patrício, Dr^a.

Carta de Solicitação
CIA Cervejaria Brahma - Filial Santa Catarina

Lages, SC, 26 de julho de 2000.

Ilmo. Senhor: Luiz Gonzarlei Antunes
Coordenador de GQT da CIA Cervejaria Brahma - Filial Santa Catarina

Solicito a V.S^a a permissão para manusear os documentos abaixo relacionados com o objetivo de coleta de dados, que se traduzirá em dissertação de mestrado no programa de Pós-graduação em Administração da UFSC. Segue, em anexo, o termo de aceite da Direção da empresa para realização do estudo nesta instituição.

Atenciosamente,

Relação dos documentos:

Histórico da Empresa
Política de Recursos Humanos / Plano de cargos e salários
Ficha Cadastral dos Trabalhadores (disponíveis para entrevista)
Agenda e Relatórios dos Cursos e Treinamentos realizados no período de 1995 - 2000
Relatório de Produtividade da Filial

Universidade Federal de Santa Catarina
Programa de Pós-Graduação em Administração
Programa de Expansão do Curso de Mestrado em Administração
Curso de Mestrado em administração - Curso de Administração Universitária
Turma Especial UNOESC UNC UNIPLAC
Pesquisa Requisitos de Qualificação do Trabalhador Gerados pelas Novas Formas de
Produção e Organização do trabalho: Repercussão na Escola Profissionalizante e na
Qualidade do Trabalho de seus Egressos.
Mestranda: Márcia Aparecida da Costa
Orientadora: Zuleica Maria Patrício, Dr^a .

TERMO DE AUTORIZAÇÃO
Cia Cervejaria Brahma - Filial Santa Catarina

Autorizo a Sr^a Márcia Costa a manusear os seguintes documentos:

Relação dos documentos:

Histórico da Empresa
Política de Recursos Humanos / Plano de cargos e salários
Ficha Cadastral dos Trabalhadores (disponíveis para entrevista)
Agenda e Relatórios dos Cursos e Treinamentos realizados no período de 1995 - 2000
Relatório de Produtividade da Filial

Responsável

Universidade Federal de Santa Catarina
Programa de Pós-Graduação em Administração
Programa de Expansão do Curso de Mestrado em Administração
Curso de Mestrado em administração - Curso de Administração Universitária
Turma Especial UNOESC UNC UNIPLAC
Pesquisa Requisitos de Qualificação do Trabalhador Gerados pelas Novas Formas de
Produção e Organização do trabalho: Repercussão na Escola Profissionalizante e na
Qualidade do Trabalho de seus Egressos.
Mestranda: Márcia Aparecida da Costa
Orientadora: Zuleica Maria Patrício, Dr^a .

CARTA DE APRESENTAÇÃO E SOLICITAÇÃO DE PARTICIPAÇÃO **Trabalhadores**

Lages, SC, 26 de julho de 2000.

Ilmo. Senhor

.....
 Trabalhador contratado pela Empresa.....

Estou realizando junto à empresa para a qual trabalha uma pesquisa para dissertação de mestrado no Curso de Pós-Graduação em Administração da UFSC. O estudo tem o título provisório de " Requisitos de Qualificação do Trabalhador Gerados pelas Novas Formas de Produção e Organização do Trabalho: Repercussões nas Escolas Profissionalizantes e na Qualidade do Trabalho de seus Egressos" e é orientado pela Doutora Zuleica Maria Patrício.

Para realização do estudo farei observação dos ambientes de trabalho e dos trabalhadores em suas atividades, estudarei alguns documentos e também entrevistarei alguns dos trabalhadores que concordarem em participar do estudo.

Assim sendo, solicito sua participação como sujeito do estudo que realizarei.

Saliento a pretensão de que estes momentos do estudo interfiram de forma mínima no desenvolvimento dos seus trabalhos, e também os seguintes preceitos éticos que seguirei:

- os sujeitos aderem voluntariamente ao estudo, cientes da sua natureza e circunstâncias que envolve o processo de estudo;
- os sujeitos não serão expostos a riscos maiores que os ganhos advindos do estudo;
- a identidade dos sujeitos e da escola será protegida (pode ser de escolha do sujeito um nome fictício para representá-lo);
- os sujeitos deverão ser tratados respeitosamente (incluo aqui o não registro de dados que o sujeito não esteja de acordo);
- os resultados serão baseados nos dados sem distorções;
- os resultados serão apresentados na empresa antes de serem publicados.

Atenciosamente,

Universidade Federal de Santa Catarina
Programa de Pós-Graduação em Administração
Programa de Expansão do Curso de Mestrado em Administração
Curso de Mestrado em administração - Curso de Administração Universitária
Turma Especial UNOESC UNC UNIPLAC
Pesquisa Requisitos de Qualificação do Trabalhador Gerados pelas Novas Formas de
Produção e Organização do trabalho: Repercussão na Escola Profissionalizante e na
Qualidade do Trabalho de seus Egressos.
Mestranda: Márcia Aparecida da Costa
Orientadora: Zuleica Maria Patrício, Dr^a.

TERMO DE ACEITE DE PARTICIPAÇÃO NO ESTUDO
Trabalhadores

Ciente do conteúdo e preceitos éticos da pesquisa a ser realizada, concordo em participar das entrevistas sobre requisitos de qualificação do trabalhador.

Trabalhador