

Como citar esse artigo:

MARON, N. M. W. **A valorização da escolaridade do trabalhador no contexto das mudanças nos processos de trabalho.** In: 2º Simpósio Nacional de Tecnologia e Sociedade, Meio digital, CD-ROM (ISSN 1808-8716) e Caderno de Resumos. Curitiba: Gráfica UTFPR - Campus Curitiba, 2007.

A VALORIZAÇÃO DA ESCOLARIDADE DO TRABALHADOR NO CONTEXTO DAS MUDANÇAS NOS PROCESSOS DE TRABALHO¹

Neura Maria Weber Maron²

Resumo

Este texto busca analisar os processos de escolarização dos trabalhadores numa empresa de linha branca localizada em Curitiba, no bojo da reestruturação produtiva. Em meados dos anos oitenta, em busca de maior competitividade, essas empresas introduziram inovações tecnológicas, organizacionais e de gestão. No contexto da reorganização do processo produtivo, houve necessidade de mudar o perfil dos trabalhadores exigindo uma força de trabalho mais escolarizada e com uma qualificação mais ampla. Inicialmente a empresa implanta programas de Ensino Fundamental na modalidade de Ensino Supletivo. Ante o aumento das demandas por escolarização, o pedagogo assume a função de articulador do processo pedagógico da escola implantada no espaço fabril, que passa a incorporar, também, o nível de Ensino Médio. A escolarização fabril, no entanto, se revela em nosso estudo como um processo contraditório em que confluem avanços e limites. Atualmente a empresa mantém cursos de formação profissional e técnica em nível Pós-Médio e uma pós-graduação específica para a empresa.

Palavras-chave: Escolarização fabril; Reestruturação Produtiva; Pedagogo na empresa.

Abstract

This text seeks to analyse the processes of workers' Education in an industrial plant located in Curitiba which produces appliances and equipment for kitchen and cleaning. In the context of the industrial restructuring, in order to enhance their competitiveness, these companies started a productive reorganization by mid-eighties, adopting new technologies, as well as new

¹Texto escrito a partir de pesquisa desenvolvida, no PPGE da UFPR, sob orientação da Professora D^a. Noela Invernizzi, que resultou em Dissertação de Mestrado em Educação, defendida em 24/08/2004.

²Pedagoga da SME de Curitiba, Especialista em Pedagogia na Empresa pela UTP, Especialista em Educação Profissional e Técnica na Educação de Jovens e Adultos (PROEJA) pela UTFPR, Mestre em Educação pela UFPR, Professora convidada do IBPEX e Pesquisadora integrante do Grupo de Pesquisa: Educação – Tecnologias Educacionais – Comunicação e Sociedade da UTFPR. E-mail: neura.w@gmail.com

organization and management approaches. During this process, activities within the factory had changed and there was a need for changes on the profile of the workers that demanded a more broadly skilled and more educated labor force. Firstly, the company introduces programs in order to develop Elementary Education programs for adult workers. As workers' needs for education increased, Elementary and Secondary Education schools were created within the factories. The Pedagogue assumes the role of organizing and planning the schools activities. However, the research showed that the factory schooling process is a contradictory one, in which advances as well as limits can be observed. Nowadays, the companies keep courses of professional and technical formation in level Middle-powders and a post graduation especially for the companies' workers.

Keywords: Schooling within industry plants; Productive Restructuring; Pedagogue as a Company employee.

Introdução

As mudanças no mundo do trabalho, intensificadas em meados dos anos 80 no Brasil, transformaram radicalmente os espaços de trabalho. As empresas iniciaram o processo de reestruturação produtiva introduzindo inovações tecnológicas, organizacionais e de gestão. Tais inovações afetaram significativamente o trabalho fabril, exigindo uma força de trabalho mais escolarizada e com uma qualificação mais ampla. O desenvolvimento de processos educacionais no espaço fabril tornou-se cada vez mais freqüente a partir da segunda metade da década de 1980.

O presente texto analisa os processos de escolarização dos trabalhadores numa empresa de linha branca localizada em Curitiba que em busca de maior competitividade, iniciou processos de reestruturação em meados dos anos oitenta.

O estudo teve como objetivo identificar as mudanças ocorridas no mundo do trabalho que demandaram processos de escolarização no espaço fabril bem como situar a valorização da educação formal em tempos de certificação de qualidade da empresa. Tratou-se de uma pesquisa qualitativa, compreendendo entrevistas semiestruturadas à pedagoga e ao gerente de produção, e observação dos processos de trabalho, buscando-se rememorar situações vivenciadas no período de 1983 a 2003.

1. Mudanças nos processos de trabalho e na qualificação dos trabalhadores

A economia mundial, em especial a dos países industrializados, teve

uma expansão sem precedentes no período do pós-guerra, que se estendeu de 1945 a 1973, cuja acumulação capitalista estava baseada no modo fordista de produção. Esse período expansivo sustentou-se em um conjunto de práticas de controle do trabalho, tecnologias, hábitos de consumo e elevação dos padrões de vida. (HARVEY, 2001, p. 125)

Segundo HARVEY (2001), no que diz respeito às práticas de controle do trabalho, o fordismo caracterizou-se pelo trabalho rotinizado por longas horas, desprezando as habilidades manuais tradicionais, num processo de trabalho extremamente racionalizado, no qual o trabalhador não tinha controle sobre o projeto, o ritmo e a organização do processo produtivo. A separação entre gerência, concepção, controle e execução da produção foi extrema gerando perda de qualificação para os trabalhadores.

A partir do início da década de 1970, a produtividade estancou-se, os lucros caíram e, em consequência, também os investimentos, levando a um esgotamento técnico e social do fordismo (CORIAT, 1992). A recessão causada pelo choque do petróleo de 1973 foi um elemento conjuntural adicional a esta situação. A recessão, na qual entrou a economia capitalista na década de 1980, foi a mais severa desde a década de 1930. HARVEY (2001, p. 119) caracteriza esse período de crise do capital e de instabilidade como um período de reestruturação econômica e de reajuste social e político. Nesse contexto, desenvolve-se uma revolução tecnológica que contribuiu para transformar decisivamente os processos de produção, superando a rigidez do fordismo.

Segundo CASTELLS (2000), o grande avanço na difusão da microeletrônica ocorreu a partir de 1971, com o invento do microprocessador, ampliou, numa escala sem precedentes, a capacidade de processar informações. Essa nova tecnologia que começou a ser concebida para operar em rede a partir da década de 80, possibilitou às empresas a rearticulação produtiva em escala global e uma constante mudança de endereço na busca por mais lucratividade. Na década de 90, o aumento da memória dos microcomputadores, e dos recursos de processamento exerceu um papel fundamental no processo de reestruturação organizacional das empresas.

Os impactos das profundas transformações nas maneiras de produzir começaram a sentir-se na indústria brasileira na década de 1980, quando se

inicia o processo conhecido como reestruturação produtiva (WOOD, 1992; SALERNO, 1994; INVERNIZZI, 2000). Entretanto, foi a partir do início da década de 90, nos primórdios da abertura comercial brasileira, que os processos de inovação tecnológica tornaram-se condição indispensável ao desenvolvimento econômico-social do país (CHAHAD, 2003, p. 207).

Juntamente com as novas tecnologias, as empresas brasileiras começam a adotar novos métodos organizacionais e de gestão da produção. Difunde-se o trabalho em grupo, são introduzidos métodos como o just-in-time (JIT) e Programas de Qualidade Total (PQT). Essa nova configuração organizacional transforma de maneira concreta a atuação dos trabalhadores. A comunicação é valorizada para efetivar o trabalho em grupo e para interagir com as chefias, num quadro da redução de níveis hierárquicos. A habilidade de comunicação, oral e escrita, ganha relevância para os programas participativos e de sugestões. O domínio da matemática básica torna-se imprescindível para o uso de certas ferramentas de controle de processos como o Controle Estatístico de Processo (CEP). (GITAHY e RABELO, 1993; INVERNIZZI, 2000).

Essas mudanças demandaram aos trabalhadores novas habilidades, atitudes e comportamentos face à produção como, por exemplo, tomar algumas decisões, resolver problemas, controlar e avaliar o próprio trabalho. Mudaram as características e conteúdos do trabalho fabril e ocorre a acumulação de diferentes tarefas em uma função. Muitos desses requisitos tiveram como condição a elevação do nível de escolaridade da força de trabalho (KUENZER, 1999).

A precária escolaridade dos trabalhadores (um significativo contingente de analfabetos) foi o pano de fundo que atravessou esse processo de adequação da força de trabalho às novas demandas de qualificação.

2. A escolarização na fábrica

Em meados da década de 1990, o país contava com uma população economicamente ativa de mais de 70 milhões, dos quais 45 milhões não haviam completado o Ensino Fundamental (DEDECCA, 1998, apud MORAES, 2001, p. 26). Dado o baixo nível de escolaridade da população em geral, não houve a possibilidade de uma troca total da força de trabalho empregada por outra mais escolarizada. As empresas também não podiam se desfazer da

experiência de trabalho acumulada por seus funcionários, de modo que muitas empresas começaram a tomar medidas no sentido de ofertar escolarização a seus trabalhadores com o apoio de instituições de Ensino Supletivo.

Na empresa pesquisada o perfil da grande maioria dos funcionários antes do início da reestruturação produtiva era o de um trabalhador vindo da lavoura, sem formação escolar. Mas, esses trabalhadores eram reconhecidos pela empresa como pessoas extremamente comprometidas e dedicadas. A pedagoga da empresa assim retrata esses trabalhadores:

... naquela época o que se buscava em 86, 87 era assim: ‘-Eu quero gente que tenha vontade de trabalhar’. Eles chamavam de peão. ‘-Eu quero gente da roça, que já trabalhou no pesado, faça chuva ou faça sol, que não tem medo de serviço.’ Esse era o perfil profissional que eles te davam quando eles iam contratar alguém.³ ... Antes de 90 não se exigia nada mesmo. Queriam-se pessoas que tinham força de vontade e que iam trabalhar. (Pedagoga da empresa de linha branca – informação verbal)

A pesquisa constatou que a reorganização do processo produtivo da empresa, com inovação e implantação de programas de qualidade e diversificação em sua linha de produtos, impôs uma nova política de formação educacional na fábrica, decorrente da necessidade de trabalhadores mais escolarizados, mais qualificados, capacitados a desenvolver as inovações implantadas.

Mudanças mais significativas no processo produtivo e na “cultura da empresa” começam a ocorrer quando, em 1996, a empresa foi incorporada a um grupo multinacional. O projeto de uma nova fábrica, para a fabricação de freezer altamente automatizada, computadorizada, demandava trabalhadores além de escolarizados que também tivessem ensino profissionalizante.

Inicialmente a empresa, pela atuação de um pedagogo, implanta programas de Ensino Fundamental na modalidade de ensino supletivo. Em 1985, ante o aumento das demandas por escolarização, essa empresa foi a primeira do Paraná a criar uma escola de Ensino Fundamental na modalidade de suplência para seus trabalhadores dentro de seu espaço fabril, sendo que o pedagogo assume a função de articulador do processo pedagógico da escola, que passa a incorporar, também, o nível de Ensino Médio.

³CARVALHO (1994) apresenta dado apontando que um dos fatores da precária escolaridade dos trabalhadores industriais no Brasil é justamente o critério taylorista de recrutamento adotado por longos anos. Os empregos oferecidos eram semiquualificados e a exigência de escolaridade era baixa. Assim as empresas ficaram com um estoque de mão-de-obra de baixo grau de instrução.

Então a gente também teve que mudar o perfil do chão de fábrica. Em 1989 na manufatura me deparei com este pessoal, então foi um choque. Tivemos que puxar todo este pessoal para um outro nível. Aquele operador que veio da roça agora a gente passou a exigir dele o Ensino Médio completo. Houve então uma evolução daquele que era muitas vezes até analfabeto. Você veja a evolução! Então hoje, você vai ao chão da fábrica e você vê muitas pessoas que depois de fazer o Ensino Médio, já estão fazendo um curso Superior ou um curso Técnico em Plásticos ou um curso Técnico em Mecânica. Então esta transição, esta mudança levou uns 10 a 15 anos para acontecer e não teria como acontecer sem a escola aqui dentro. (Gerente de produção da empresa de linha branca – informação verbal)

Paralelamente à implantação da escola, a empresa passou a exigir Ensino Fundamental completo para seus novos funcionários, elevando, assim, os critérios de seleção para os novos entrantes da empresa. Mais tarde, com a implantação do Ensino Médio na empresa, também na modalidade de suplência, a exigência para o ingresso dos novos funcionários foi elevada ao Ensino Médio completo.

Atualmente a empresa já desativou os cursos de Ensino Fundamental e Médio, e oferta cursos Pós-Médio de formação profissional e técnica na área de mecânica, de plásticos, de gestão da qualidade, criou uma escola de manufatura, além de manter uma Pós-Graduação específica para a empresa. Isso permitiu-lhe a certificação da ISO 9000 e ISO 14000 e, a certificação em sistemas de segurança.

Considerações Finais

Como resultado do processo de escolarização, houve, na fábrica, o aumento necessário de escolaridade dos trabalhadores, para enfrentar a reestruturação produtiva e as novas pressões competitivas. Porém, do ponto de vista dos trabalhadores, o Ensino Supletivo na empresa tem um caráter bastante contraditório. Por um lado, há o reconhecimento de que o saber teórico do ensino formal possibilitou ao trabalhador aprofundar sua noção sobre o processo de trabalho, além da certificação que tem valor no mercado de trabalho. Por outro lado, critica-se freqüentemente a qualidade bastante precária e instrumental desses programas.

Há uma percepção na empresa de que o nível de entendimento dos trabalhadores melhorou, mas tem-se um perfil de trabalhadores mais críticos e que questionam muito, porque sabem da importância de seu trabalho. Isso

demanda uma supervisão melhor preparada, que use muito de transparência nas relações interpessoais, para gerenciar trabalhadores que são mais exigentes ao serem administrados.

Tem-se a clareza de que se não tivesse havido investimento em educação formal, e paralelamente a isso, um constante investimento em treinamentos, a empresa não conseguiria estar crescendo no patamar que vem crescendo.

Referências Bibliográficas

CARVALHO, R. Q. Capacitação tecnológica, revalorização do trabalho e educação. In: FERRETTI, C. J. et all.(Orgs.).**Novas Tecnologias, Trabalho e Educação: um debate multidisciplinar**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

CASTELLS, M. **A sociedade em rede**. A era da informação: economia, sociedade e cultura; v.1. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

CHAHAD, J. P. Z. **Tendências recentes no mercado de trabalho: pesquisa de emprego e desemprego**. São Paulo Perspec., July/Dec. 2003, vol.17, no.3-4, p.205-217.

CORIAT, B. **El taller y el robot**. México: Siglo XXI, 1992.

GITAHY, L. e RABELO, F. Educação e desenvolvimento tecnológico: o caso da indústria de autopeças. **Educação e Sociedade**, N°.45, Campinas: UNICAMP, 1993.

HARVEY, D. A. **A condição pós-moderna**. São Paulo: Edições Loyola, 2001.

INVERNIZZI, N. **Novos rumos do trabalho. Mudanças nas formas de controle e qualificação da força de trabalho brasileira**. CAMPINAS: UNICAMP – IG, 2000.

KUENZER, A. Z. **Educação Profissional: Categorias para uma nova Pedagogia do Trabalho**. In: Boletim Técnico do SENAC, Rio de Janeiro, v.25, n. 2, p.19-29, maio/ago., 1999.

MARON, N. M. W. **Reestruturação produtiva, escolarização fabril e inserção do pedagogo na fábrica: estudos de caso na região de Curitiba**. Dissertação (mestrado) – Curitiba: UFPR, Setor de Educação, PPGE, 2004.

MORAES, C. S. V. O que há de novo na educação profissional no Brasil. **Trabalho e Educação**, Belo Horizonte, NETE/FAE/UFMG, No. 8, p. 13-45, 2001.

SALERNO, M. S. Trabalho e organização na empresa integrada e flexível. In: FERRETTI, C. J. et all. (Orgs.). **Novas Tecnologias, Trabalho e Educação:**

um debate multidisciplinar. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

WOOD, T. Jr. Fordismo, toyotismo e volvismo: os caminhos da indústria em busca do tempo perdido in: **Revista de Administração de Empresas.** São Paulo: 32 (4): 6-18. set./out. 1992.