

**UM CAPÍTULO DA HISTÓRIA ENTRE EMPRESÁRIOS E A EDUCAÇÃO NO BRASIL: a
Reunião de Presidentes de Organizações Empresariais Ibero-Americanas, 1993.**

Alessandro de Melo¹ – alessandrodemelo2006@hotmail.com

Resumo

O artigo pretende discutir, no universo das pesquisas na área de trabalho e educação, um documento específico produzido no âmbito do empresariado brasileiro, a CNI – Confederação Nacional da Indústria. Trata-se do documento resultado da Reunião de Presidentes de Organizações Empresariais Ibero-Americanas, realizada no período de 12 a 16 de julho de 1993, em Salvador. Este documento é relevante, em primeiro lugar, pela sua localização temporal, ou seja, o ano de 1993 localiza-se, historicamente, como o início da invasão neoliberal no Brasil, e, no caso da educação em especial, resultou na aprovação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Lei 9394/96. As propostas derivadas desta reunião e compiladas de forma sintética no documento, reafirma a relação existente entre o empresariado e a educação, em especial a educação básica, para a qual se voltam como *locus* de disputa hegemônica. Também este documento adianta demandas que seriam, a partir dali, figuras constantes nos documentos e discursos oficiais, como a universalização do ensino médio, a luta em geral pela qualidade da educação como motor do desenvolvimento na era globalizada entre outros. Pretende-se, portanto, como afirma o título do artigo, refazer um capítulo da história da relação entre empresários e a educação brasileira, percebendo como as demandas que se tornam universais não são, de fato, neutras, mas sim que advém de lutas de hegemonia no campo mesmo da produção capitalista.

Introdução

Este artigo pretende discutir as linhas gerais, os fundamentos e as propostas dos empresários para a educação brasileira a partir do estudo de um importante documento produzido a partir da 6ª Reunião de Presidentes de Organizações Empresariais Ibero-Americanas, realizada no período de 12 a 16 de julho de 1993, em Salvador.

A relevância deste documento para o entendimento da política educacional brasileira advém do fato de que ele se encontra numa posição vanguardista em relação à organização da

¹ Professor do Departamento de Pedagogia – UNICENTRO-Guarapuava-PR. Doutorando em Educação na UFPR.

sociedade civil para a educação, em especial se nos voltarmos ao fato de que, no período mencionado, o Congresso Nacional e toda a comunidade dos educadores brasileiros estavam em meio ao processo de luta pela aprovação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Esta luta, como bem analisa Saviani (1997), constituiu um momento de grande euforia por parte dos educadores, que pretendiam aprovar uma legislação avançada, como era o projeto original quando entrou na Assembléia Constituinte, mas que se defrontou com as diversas forças oposicionistas ao longo do processo que durou oito anos, até sua aprovação em 1996.

Outro cenário em que se encontra este documento, de nível internacional, é aquele derivado da recém ocorrida Conferência Mundial de Educação para Todos, em Jontiem, Tailândia, e a edição do Relatório de Jacques Delors, “Educação: um tesouro a descobrir”, publicada no Brasil somente em 1996, ou seja, três anos após a impressão deste documento e do evento que lhe deu origem. No entanto, este relatório originou-se de uma caminhada iniciada justamente no ano de 1993, quando ocorreu a primeira reunião da Comissão Internacional de Educação para o Século XXI.

Esta cronologia somente reforça a tese aqui defendida de que o documento da CNI ora em pauta não pode ser relegado a uma segunda instância no que se refere ao seu potencial analítico, pois sem dúvida que o seu conteúdo traz inovações em relação às reformas educacionais para os países em desenvolvimento, e, mais, demonstra claramente as parcerias realizadas entre os agentes internacionais vinculados ao capital, como o Banco Mundial, os agentes vinculados ao capital nacional, no caso a CNI, que representa o que há de mais avançado em termos de capital industrial no país, e a UNESCO, que representa internacionalmente a hegemonia ideológica em termos de educação.

O documento traz também, de forma meridiana e sem rodeios, uma concepção de educação básica e profissional organicamente vinculada (diria mesmo subordinada) às demandas do capital na fase de acumulação, produção e gestão flexível. E, como já afirmado, de modo vanguardista demonstra as habilidades e competências necessárias para o trabalhador garantir sua “empregabilidade polivalente e a longo prazo”, conceito em geral muito badalado atualmente na educação.

Outra categoria que deriva deste documento, e que atualmente está consolidada na relação trabalho e educação é a de “capital humano”. Neste documento, que, aliás, mantém organicidade com um documento atual da CNI, “Educação para a nova indústria” (CNI, 2007), o ser humano nas organizações é tratado como um fator de extremada importância para a

issn: 1808-799X

ano 6 - número 7 - 2008

competitividade das empresas, e, como tal, deve ser alvo de investimentos que lhe garanta qualidade de vida e de trabalho.

Para os limites deste texto faremos apenas uma descrição analítica do próprio documento, pois esta se faz necessária para os que procuram entender os processos pertinentes à política educacional e a relação capital-trabalho-educação a partir dos anos 90 no Brasil. Para este cenário, especialmente, o documento da CNI é de grande relevância. Daí o limite de nossa contribuição.

O fator trabalho

Os recursos humanos das empresas vêm sendo entendidos não mais como fatores de custo de mão-de-obra, como no taylorismo/fordismo, mas sim como um fator sem o qual as empresas não podem galgar níveis satisfatórios de competitividade no cenário globalizado da economia. Daí que, para a empresa, o trabalhador não pode ser apenas uma peça de fácil reposição, a qual pode ser submetida a um tratamento precário ou simplesmente visto como “gasto necessário”.

Esta concepção de capital humano chega mesmo a atingir, na visão dos empresários, o que chamam de “realização pessoal” do trabalhador, esta estritamente vinculada como fator estratégico da produção. Sobre isso, os empresários, aqui, tecem dura crítica ao modelo taylorista/fordista:

Assim, a visão de produtividade crescente, baseada na redução de custos de mão-de-obra vem sendo superada gradativamente, e já é, inclusive, completamente descartada pelas empresas. Aquela visão, baseada linearmente na redução de custos de mão-de-obra, pode ainda até dar resultados a curto prazo, mas é fatal para a saúde de uma organização e para a melhoria do desempenho a médio e longo prazos. (CNI, 1993, p. 07)

Logo, sem dúvida não podemos negar uma mudança nas relações entre capital e trabalho em relação ao modelo taylorista/fordista, e esta mudança relaciona-se com o fato de que esta relação, por parte dos empresários, exige do trabalhador não somente que este seja um trabalhador sem compromisso com a empresa, mas ao contrário, esta nova relação toca inclusive na realização do trabalhador, algo que extrapola os limites da fábrica, chegando à

vida pessoal do trabalhador. Portanto, esta é uma relação que se pode resumir em uma equação simples: qualidade dos recursos humanos, valorização do trabalhador igual a maior competitividade.

Antes de entrarmos especificamente na relação entre educação e trabalho no documento da CNI, é necessário analisar que esta relação entre capital e trabalho possui também uma conotação ideológica centrada na diluição das contradições existentes historicamente ao longo do capitalismo. E isso porque para o capital já não vale mais a velha relação de exploração pura e simples dos trabalhadores.

O clássico embate capital/trabalho, base sobre a qual se assentou grande parte das teses educacionais, vê-se agora desafiado por novas e contestadoras posturas, motivadas pelos ventos das atuais condições de desenvolvimento das forças produtivas que, em nossa realidade, embora ocorram de maneira desigual, não podem ser ignoradas. (idem, p.8)

Para os empresários, portanto, as relações entre capital e trabalho, mediadas por uma nova exigência de qualificação e de mudanças gerenciais, que “aproximam” trabalhadores e gestores, já não podem ser mais entendidas como aquelas relações contraditórias, de disputa de dois entes opostos, que lutam por ideais e uma sociedade diferentes. O novo cenário do mundo do trabalho tende a aproximar capital e trabalho, posto que, de um lado, os empresários passam a valorizar os trabalhadores como fatores indispensáveis para a continuidade da produção e competitividade, e, por outro lado, os trabalhadores passam a ser mais qualificados para o trabalho, agora segundo o modelo flexível, que exige destes trabalhadores conhecimentos mais densos e complexos, além de mais relação teoria e prática. Sobre isso tratamos mais adiante.

Os motivos que levam os empresários a afirmarem a superação da contradição essencial entre capital e trabalho assentam-se sobre os seguintes pilares: a ascensão das subjetividades e o novo modelo de gestão do trabalho e a conseqüente qualificação e diminuição da distância entre o fazer e o pensar.

Os mesmos empresários admitem que esta realidade da qualificação ainda não é igual a todos os trabalhadores, pois existem realidades que ainda exigem a desqualificação, como o caso dos operários profissionais. Este cenário, porém, tende a se homogeneizar, afirma o

issn: 1808-799X

ano 6 - número 7 - 2008

documento da CNI, com a resultante valorização dos trabalhadores. Esta maior qualificação caminha no sentido da superação da super especialização advinda do modelo taylorista/fordista. Ao invés disso, os trabalhadores são chamados a serem “múltiplo encargo (multi-tasking)” e “poliqualificado (multi-skilling)” (idem, p.9).

Os empresários criticam também o modelo de *welfare state*, do pleno emprego, que utilizava a educação profissional como política de amenização da pobreza nos anos sessenta e setenta, e mais ainda com a crise dos anos oitenta. Estes valores, como o pleno emprego e “ajuste de treinamento para postos de trabalho predeterminados” são questionados como não passíveis de serem saídas para a atual forma de competitividade que permeia a relação entre educação e mercado de trabalho.

Os empresários pedem, na reforma educacional, a universalização da educação básica, até os dezoito anos de idade, com doze de estudos. Exigem também medidas de educação permanente e recorrente.

Já não é possível que o indivíduo invista um grande período de tempo na educação e na formação profissional, com a intenção de adquirir um fundo de conhecimento ou de qualificação que seja suficiente para toda a sua carreira. A educação recebida pelos jovens deve ter uma base sólida, que facilite constantes aquisições e atualização de conhecimento para o resto de sua vida produtiva. (p.10) (itálico do original).

O trecho exposto acima vincula-se claramente com um dos pilares da educação para o século XXI, qual seja, o aprender por toda a vida, ou, como ficou mais famoso, o “aprender a aprender” por toda a vida. As mudanças no mundo do trabalho exigem do trabalhador que este se qualifique constantemente, e que, assim, sua formação básica seja voltada para esta flexibilidade que deverá exercer para direcionar sua carreira. Logo, a proposta dos empresários vincula-se muito mais à aquisição de métodos de aprender do que conteúdos.

No entanto, frente a uma demanda como esta, os empresários verificam que os sistemas educacionais da América Latina nem de longe cumprem este papel de oferecer uma educação básica sólida e, portanto, não estão formando “[...] **um trabalhador que seja economicamente produtivo e pleno cidadão**” (idem, p.10) (negrito do original). Os empresários partem do pressuposto, verificado nos países de industrialização avançada, que o desenvolvimento só foi possível na mesma medida em que a educação também foi

universalizada. E, assim, preocupam-se com os números da educação latino-americana, que estão longe de serem universalizados.

Novas tecnologias e as demandas de formação

Nesta parte do texto os empresários demonstram clareza ao assinalarem as características do novo cenário do mundo do trabalho flexibilizado. E, mais ainda, que estas mudanças no cenário da produção exigem um novo tipo de formação a ser tomada como paradigma para a escola, sobretudo a escola pública brasileira, haja vista a pouca capacidade do sistema produtivo de generalizar oferta de educação básica e profissional, além deste não corresponder ao seu papel social. Para que não possamos incorrer em empobrecimento do original, cita-se abaixo literalmente a visão dos empresários sobre as mudanças no cenário produtivo.

O novo paradigma da produção industrial tem seu fulcro em uma produção flexível e diversificada, na versatilidade, na modificação de produtos em função das necessidades e interesses do consumidor, bem como em uma organização do trabalho também flexível e descentralizada, com ampla capacidade de reação e adaptação a novas mudanças. Isso significa que a integração com a contemporaneidade do mundo implica em maior desenvolvimento e apropriação da ciência e tecnologia enquanto principais instrumentos da dinâmica do sistema produtivo moderno. (CNI, 1993, p.13) (itálico do texto).

A produção flexível exige das empresas uma nova organização do trabalho, que significa, entre outras, uma nova relação entre capital e trabalho, em especial pelo fato de que o capital necessita que os trabalhadores, cada vez mais, possam se disponibilizar para um trabalho para o qual não podem ter certeza absoluta sobre a rotina a ser seguida e, muito menos, de ter segurança da manutenção do emprego. Este trabalhador, portanto, é duplamente flexibilizado: tanto pela necessidade de se adaptar internamente à produção, na própria fábrica, a qual lhe exige cada vez mais habilidades genéricas, como a comunicação e a capacidade de trabalhar em grupos e liderar; quanto pelo fato de que, de olho para o exterior, ou seja, para o mercado de trabalho, percebe que a sua segurança depende de sua iniciativa em gerenciar a sua própria carreira, de modo que se qualifique constantemente para se tornar “empregável”.

A mesma empresa, por seu lado, reage ao mercado no interior do qual compete, nacional e internacionalmente, e, logo, é também de olho neste cenário que se volta para a reorganização de seus trabalhadores internamente.

O resultado é que o trabalhador é chamado cada vez mais, segundo os empresários, a se apropriarem de conhecimentos teóricos, científicos, necessários ao seu trabalho na produção, cada vez mais mediada pelas tecnologias.

Visando a competitividade, os empresários percebem que o diferencial pode ser seus recursos humanos, e, portanto, passam a valorizar os trabalhadores como ente referencial para o desenvolvimento do capital da empresa. No mais típico vocabulário da Teoria do Capital Humano, os empresários vêem os trabalhadores como “[...] bens a serem incrementados para que se lhes possa adicionar valor, em oposição a custos que devem ser reduzidos.” (idem, p.13).

Isso exige a ampliação do conhecimento dos trabalhadores, especialmente porque a produção está cada vez mais mediada pela informática e microeletrônica. E, asseveram os empresários, não se pode mais ignorar as deficiências no sistema de ensino, como era possível no taylorismo/fordismo, que baseava-se no treinamento específico para cada cargo. A má educação influencia, hoje, na produtividade de forma direta.

A atual revolução tecnológica, à diferença da primeira revolução industrial, que teve o mérito de substituir a força física do homem pela energia mecânica, caracteriza-se por ampliar a capacidade intelectual humana na produção industrial e nos serviços. (CNI, 1993, p.14)

Esta colocação dos empresários, na verdade, está no centro do que diversos autores denominam de “sociedade do conhecimento”, ou seja, o foco da sociedade já não pode ser a luta de classes, ou seja, a materialidade das relações sociais, que colocam em oposição trabalhadores e capital.

Outra análise que pode ser feita deste trecho é que a exploração do trabalho já não se dá meramente pela retirada das forças psico-físicas dos trabalhadores, mas sim que esta ocorre sobretudo pela exploração da capacidade intelectual destes na produção. No sistema da fábrica Toyota, que é um dos grande ícones históricos da reestruturação produtiva, os trabalhadores são constantemente chamados, ou mesmo pressionados, a pensarem alternativas que elevem a produtividade da empresa, ou seja, ao acabar o expediente normal

na planta da fábrica, os trabalhadores se dirigem para casa numa espécie de “segundo turno”, em que devem refletir sobre o processo de trabalho e achar soluções inteligentes, para as quais são premiados e que pode garantir, de alguma forma, a sua empregabilidade na empresa (OLIVEIRA, 2004).

Após estas explanações fica evidente que os empresários, segundo o documento, são os agentes melhores cotados a opinarem sobre educação no Brasil dado o fato de que são eles, muito mais que os educadores, que sabem o que o mercado exige como paradigma formativo e, logo, o que deve ser o próprio trabalho da escola na atual sociedade. Para os empresários, uma boa educação seria aquela que dá chances a todos, e inclusive os excluídos, para a redução das desigualdades sociais. Os excluídos, assim, teriam maiores chances e não seriam destinados a serem os perdedores no mercado.

Além da escola inclusiva, ou seja, que formasse a todos para serem trabalhadores competitivos, cidadãos produtivos, os empresários, no Brasil e através deste documento produzido em 1993, aparecem na vanguarda com relação às competências necessárias à educação neste período histórico.

Além da modernização quantitativa, é necessário que a escola desempenhe o papel pedagógico de aguçar no estudante a elaboração crítica, a independência e a capacidade de organização do próprio trabalho. Seriam, estas, em síntese, as competências básicas a serem priorizadas nos currículos de educação geral e formação profissional. (CNI, 1993, p.14-15).

Encontram-se nestas três características as bases fundamentais do que se entende por trabalhador flexível e adaptado às demandas da chamada “nova economia”, ou seja, em primeiro lugar é exigido a “crítica”, aqui colocada no sentido de que os trabalhadores devem cada vez mais se apropriar de processos teóricos, abstratos, que estão no cerne das máquinas microeletrônicas. Em segundo lugar o trabalhador deve ser independente, ou seja, deve procurar se colocar frente ao mercado de trabalho excludente de forma ativa, dinâmica, de maneira, enfim, que possa gerir independentemente a sua própria carreira. Em último lugar, a competência de que o trabalhador deve organizar seu próprio trabalho tende, no sentido mais atual, ao denominado empreendedorismo. Mas sobre isso não trataremos aqui.

Frente às três competências básicas os empresários falam mesmo de um “novo homem” a ser gerado neste processo. Este “homem novo” que a “necessidade aponta”, deve

ser o “criador de sua própria história”, capaz de agir e escolher “livremente” frente a diversificadas situações e alternativas no mundo do trabalho. Logo, a maior característica ontológica colocada pelos empresários aos homens trabalhadores é que livrem-se das amarras sociais, e que criem sua própria história, independente de tudo e todos, e que tenha realmente a capacidade de livremente escolher frente às “opções” que o mercado lhes garante.

Há, neste sentido, uma inversão ontológica, ou seja, o homem, nesta concepção, deixa de ser social por natureza, ao passo que o que é exigido são todas capacidades de ação individual, independente dos demais, e, neste sentido, individualista. Logo, esta concepção reforça a tendência a que o mercado leva de que cada trabalhador deve cuidar de sua própria vida, e que, assim, cada um torna-se, sozinho, responsável pelo destino que construir.

A polivalência

Uma importante categoria que está expressa no documento da CNI aqui analisado é a de “polivalência”, que, mais uma vez, reforça a crítica à formação fordista/taylorista baseada na fragmentação dos conhecimentos e na diluição dos fazeres a tarefas parceladas, que, no âmbito da formação, também parcelava os trabalhadores.

O posto de trabalho, para o qual gerações e gerações foram formadas, especialmente nos cursos profissionalizantes vinculados à prática profissional, este não existe mais como ambição da classe trabalhadora. O posto, unificado e parcelado, foi substituído pela flexibilidade, pelas famílias de ocupação, pelas ilhas de produção, em que os trabalhadores são chamados a efetuarem diversos tipos de trabalho, a operar diversas máquinas ao mesmo tempo, de gerenciar e se responsabilizar pelo andamento daquela seção de trabalho, sozinho ou em grupo.

Claro está que os trabalhadores formados pelo atual sistema de ensino, e era assim também em 1993, não estão qualificados para este tipo de trabalho, e, logo, as empresas brasileiras sempre reclamaram que o fator humano vem sendo impeditivo de uma capacidade de competitividade internacional.

Portanto, dada a importância da polivalência para o projeto educacional dos empresários, vejamos como tratam este conceito:

É necessário, portanto, assegurar, por um lado, a universalização e a adequação qualitativa da Educação Geral, e também o caráter

científico e educativo da Formação Profissional, através de uma qualificação polivalente, isto é, de uma educação de caráter geral e abrangente que garanta a unidade da teoria com a prática e do concreto com o abstrato.

O conceito de polivalência implica em uma formação que qualifique as pessoas para diferentes postos de trabalho dentro de uma família ocupacional e, sobretudo, para complementar as bases gerais, científico-técnicas e sócio-econômicas da produção em seu conjunto. Uma formação que articule a aquisição de habilidades e destrezas genéricas e específicas com o desenvolvimento de capacidades intelectuais e estéticas. Implica, portanto, não só a aquisição de possibilidades de pensamento teórico, abstrato, capaz de analisar, de pensar estrategicamente, de planejar e de responder criativamente às situações novas, mas também de capacidades sócio-comunicativas, de modo a poder desenvolver trabalho em equipe e conhecimentos ampliados que possibilitem a independência profissional. (CNI, 1993, p.16)

Interessante notar que este longo trecho traz contribuições importantes, que, na verdade, demonstram que os empresários querem os trabalhadores formados da melhor maneira possível, e, inclusive, que esta formação seja integral e que esteja inserida na relação teoria e prática. Por um lado a teoria auxilia na interação do trabalhador com as novas formas de produzir pela base microeletrônica, e, por outro, a prática que auxilia na captação e intervenção em possíveis erros de sistemas eletrônicos. Não podemos negar a positividade desta proposição enquanto política de formação dos trabalhadores, pois, contraditoriamente, se os empresários querem esta formação para uma melhor qualificação para a produtividade e competitividade, para os trabalhadores esta formação mais densa de teoria e prática pode vir a ser um mecanismo de luta transformadora.

Quanto ao conceito de polivalência, a sua primeira característica é a de que ela se concretiza pela variedade de funções que o trabalhador pode desempenhar no âmbito da produção, ou seja, o conceito de polivalência supera o posto de trabalho para integrar as chamadas “famílias ocupacionais”. Em geral, a polivalência requerida também atua no âmbito de que o trabalhador deve adquirir diversas competências e habilidades, como as científicas e estéticas, que levam à integração do pensamento teórico com a prática do trabalho em grupo, exigindo do trabalhador o desenvolvimento das capacidade socio-comunicativas.

As características do trabalhador polivalente reitera o anteriormente afirmado de que sob a égide da reestruturação produtiva do trabalho e da gestão do trabalho, a exploração do trabalhador dá um salto de qualidade, no sentido de que esta se dá pelo viés de uma totalidade

do ser humano, ou seja, ao trabalhador é exigido que desempenhe o máximo de suas funções, não somente psico-físicas, mas também espirituais e intelectuais, de modo que a sua presença na produção não seja apenas de um “fazedor” ou de “cumpridor” de ordens, mas que se responsabilize pela sua produção e pela organização do seu próprio trabalho na empresa, ou seja, que, mesmo sob a égide de trabalhador assalariado, exige-se que este seja empreendedor na própria empresa, de modo que possa se tornar qualificado para se manter no emprego, ou seja, para que continue empregável (no sentido da empregabilidade).

Ao necessitar da valorização dos recursos humanos nas empresas, os empresários pregam a necessidade de inclusão de todos na escola, e, assim, desde 1993 clamam pela universalização da educação básica, em consonância com os predicativos advindos da Conferência de Jontiem, em 1990. Ao sistema básico seria complementado um sistema de educação profissional que perfizesse toda a vida produtiva dos trabalhadores. Para isso conclamam uma urgente reforma curricular, baseada em três eixos:

(a) flexibilidade no saber; (b) interdisciplinaridade do conhecimento; (c) construção, pelo indivíduo, de uma visão globalizante dos processos tecnológicos, com ênfase na abstração, na apropriação de mecanismos lógicos e na transformação da maneira de pensar e construir conceitos.” (CNI, 1993, p.17)

Pelas três bases da reforma curricular pretendida pelos empresários, novamente fica evidente que a ênfase não se dá nos conteúdos, vistos estes como vinculados à formação taylorista/fordista. Agora o currículo flexibilizado, como o mundo do trabalho, deve enfatizar mais as subjetividades e a interdisciplinaridade, além de uma proposição, a terceira, que se aproxima das propostas transdisciplinares, de renovação da construção de conceitos e transformação nas maneiras de pensar.

Novos perfis de qualificação

Na verdade, o perfil de qualificação já foi em vários momentos anteriores traçado de forma parcial, bastando aqui fazermos uma organização destes dados e do perfil pretendido para os trabalhadores.

A primeira característica marcante do novo perfil é a necessidade de que o trabalhador seja o gerenciador de seu próprio trabalho, qualidade esta advinda das mudanças na gestão

empresarial, que tende a privilegiar relações hierárquicas diferenciadas da empresa taylorista/fordista, em que as relações se davam estritamente no âmbito vertical, e a diferença entre os que planejavam o processo e aqueles, a maioria, que executava, era uma distância intransponível. A nova gerência flexibilizada propõe relações hierárquicas menos rígidas e verticalizadas, o que os empresários denominam de “baixo grau de hierarquização”.

Outra característica do perfil profissional é a exigência de que o trabalhador desenvolva as capacidades sócio-comunicativas, ou seja, o trabalhador não pode ser mais aquele ao qual cabe simplesmente obedecer, relação esta na qual o perfil comunicativo fica empobrecido, posto que não cabe ao trabalhador falar, se comunicar com os demais, mas apenas concentrar-se em sua tarefa, devido ao fato de ser esta uma tarefa muitas vezes repetitiva e em relação a uma máquina rígida, eletromecânica, perante a qual um vacilo do trabalhador poderia lhe custar um grave acidente.

Para o trabalhador, agora, devido ao tipo de trabalho flexibilizado e em equipe, além da necessária autonomia e auto-gerenciamento, este deve ser comunicativo, expressar os problemas ocorridos, liderar equipes, relacionar-se com a gerência e com outros setores da produção, resolver problemas técnicos e administrativos etc., o que, sem dúvida, exige que este possua alta capacidade de articulação comunicativa para realizar a contento estas multi-tarefas na empresa.

Além disso, as novas máquinas exigem menos manipulação e mais interação abstrata, cognitiva, para, inclusive, prever e sanar erros de operação do sistema. Portanto, controlar o erro da operação do sistema microeletrônico passa a ser o foco da atenção pedagógica na qualificação do trabalhador, desde a educação básica até a qualificação profissional.

Ao trabalhador, enfim, exige-se o conhecimento profundo do processo de produção com vistas a prever os possíveis erros da operação:

A exigência dessas novas competências seguramente implicará em que as instituições formadoras busquem alternativas técnico-pedagógicas para que as habilidades necessárias sejam adquiridas pelo operário durante o processo de formação. Dentro dessa lógica, tornam-se importantes o desenvolvimento da capacidade de adquirir e operar intelectualmente novas informações e a competência de superar hábitos tradicionais adquiridos numa forma ultrapassada de relações sociais, baseada na oposição linear entre capital e trabalho. (CNI, 1993, p.18)

Percebe-se, pois, que as exigências para a formação deste trabalhador não se dá na esfera dita “tradicional”, ou seja, aquela na qual era importante a aquisição de conteúdos, mas simplesmente que o trabalhador deve ser formado para o mundo do trabalho flexível, onde ele possa caminhar com a segurança de que irá conseguir se adequar às várias situações que lhe serão colocadas no trabalho, e rapidamente, dentro ou fora das empresas, ou seja, como um trabalhador desempregado ou mesmo empregado. Por isso o acento na “[...]capacidade de adquirir e operar intelectualmente novas informações e a competência de superar hábitos tradicionais[...]”, ou seja, o trabalhador não pode mais ter a segurança que tinham no sistema taylorista/fordista de que o emprego existia, e que a sua vaga estaria garantida, bastando para isso que se qualificasse em cursos que o especializariam em determinada tarefa.

Na verdade, o que se vê é que este modelo de formação se adequa aos novos tempos, em que o desemprego estrutural avassala as possibilidades de que os trabalhadores formados consigam seu “lugar ao sol” no mercado de trabalho. E esta formação torna-se orgânica ao capital justamente porque flexibiliza o próprio trabalhador, seus anseios e expectativas, que, além de tudo, lhe são submetidas como de pura responsabilidade individual. E este viés ganha ainda mais vida porque, ideologicamente, os empresários insistem em que estas relações a que são submetidos os trabalhadores não são mais relações de classe, de oposição capital e trabalho. O grande opositor do trabalhador torna-se ele mesmo, ao não se tornar empregável, ao não se qualificar nos moldes em que o mercado exige. E o resultado somente pode ser a frustração pelo desemprego, a angústia de não conseguir seu lugar no mercado, e a eterna busca pela qualificação, numa ação individual e coletiva que legitima a exclusão como produto da incompetência individual, e não como resultado da perversidade do sistema excludente do capitalismo, nesta atual fase de crise.

Voltando ao tema, a formação profissional, enfim, não pode mais estar focada hoje na estrita formação para um cargo ou função, mas sim que esta deve ser mais ampla, voltada para o “ensinar a pensar”, cabendo ao professor (ou instrutor) ajudar o educando-trabalhador a aprender, ou seja, não mais o “velho” professor que ensina, mas o educador que é instrumento de “repassagem e aquisição do conhecimento” (CNI, 1993, p.19). O professor, assim, passa a ser o “facilitador da aprendizagem” (idem).

As três Habilidades

São três os conjuntos de habilidades: básicas, específicas e de gestão.

Habilidades Básicas: O objetivo básico destas é “ensinar a pensar”. “Aprender a pensar significa, entre outras coisas, aprender a identificar e superar alguns erros típicos do pensamento, aparentemente universais[...]” (CNI, 1993, p.20). São estes erros de pensamento: visão estreita, parcialismo, egocentrismo, arrogância, polarização e apego ao juízo inicial. O trabalhador, portanto, deve ser aberto ao novo, flexível para se adequar às diversas situações, deve, portanto, ter uma visão ampla da produção e do mundo, ser imparcial, ou seja, não entender o mundo e a sociedade por um viés antigo, por exemplo, da constituição da sociedade como polarização entre capital e trabalho. Também o trabalhador deve sair de si e lidar com os outros, não ser egocêntrico, no caso, significa a necessidade de olhar o outro, reconhecer o outro como sujeito, e, em uma atitude de humildade, trabalhar com equipes, se relacionar, ouvir o outro e agir de forma competente, como um verdadeiro líder. Eis o perfil a ser formado desde a escola.

Habilidades específicas: Nestas, o principal conceito é o de “empregabilidade polivalente e a longo prazo” (idem, p.21). Isso significa que é necessário que sejam disponibilizados cursos de qualificação profissional e de requalificação, para atualização e para os que ficaram sem emprego. O objetivo é que todos os trabalhadores da PEA – População Economicamente Ativa possam estar disponíveis e qualificados para serem, a qualquer momento, chamados ao mercado. Para os que estão empregados, é necessário que se qualifiquem constantemente, para que possam acompanhar as mudanças e as necessidades da empresa de constante melhora nos sistemas produtivos. Claro está que esta empregabilidade exige do trabalhador que se coloque à disposição da empresa, inclusive com relação à extensão do horário de trabalho etc.

Habilidades de gestão: Uma nova visão exigida pelo sistema de produção pós-fordista/taylorista, exige do trabalhador capacidade de gerir seu próprio trabalho, e o tempo e relacionamentos dentro da empresa. É o que aqui já se tratou sobre o conceito de trabalho autônomo. Neste cenário flexibilizado, afirmam os empresários: “O próprio conceito de ‘gerenciar’ também muda, pois se desloca do espaço privilegiado do ‘posto de mando’ e passa a ser requisito de todos os níveis da produção e da prestação de serviços.” (idem).

Participação dos empresários

O tópico final do documento aqui analisado trata da participação dos empresários no sistema educacional, e, em resumo, o que se pretende é que haja uma articulação entre estes e os entes públicos na oferta e gerenciamento da educação brasileira. Na verdade, os

empresários peticionam a participação ativa nas decisões referentes aos destinos da educação brasileira, incluindo aí participação nas esferas de decisão do Ministério da Educação e até mesmo no co-gerenciamento das escolas.

Considerações Finais

Após a análise aqui realizada sobre o documento da 6ª Reunião de Presidentes de Organizações Empresariais Ibero-Americanas, denominado “Educação Básica e formação profissional: uma visão dos empresários”, podemos definir claramente, em primeiro lugar, que é efetiva a pressão deste setor por uma educação pública e de qualidade, que atenda as demandas de formação de mão-de-obra qualificada para que a indústria brasileira se constitua como concorrente no cenário globalizado da economia.

Desta forma, o estudo deste documento é de relevada importância dado o fato de que se encontra, cronologicamente, em um período em que as discussões sobre competências na educação estavam apenas começando como campo teórico, o que demonstra a sagacidade e o vanguardismo do capital, no caso os empresários industriais brasileiros, em captar as tendências do mercado e as respectivas demandas para a formação dos trabalhadores.

Revisitando o que aqui foi exposto em relação a estas demandas, percebe-se que há uma vinculação clara com o que hoje se proclama como a “novidade” em termos de formação, especialmente o que se refere à questão da flexibilidade na formação e nos saberes necessários para que a escola forme o trabalhador e cidadão, como declara a nossa Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (conf. Art. 22 e 35, entre outros).

Também a ênfase na necessária adequação individual às mudanças constantes do mercado foram posteriormente ratificadas no Relatório Delors e por uma grande maioria dos intelectuais ligados, por exemplo, ao construtivismo, como aponta Duarte (2000).

Portanto, como se vê, o documento ora em pauta não deve ser desprezado enquanto instrumento de análise das relações entre trabalho e educação no Brasil, a partir da década de 90. Na verdade, o que pretendemos é chamar a atenção de que este pode ser, sim, um ponto de partida para os estudos deste período, pois as proposições nele contidas ganharam desdobramentos que afetam diretamente a educação brasileira ainda hoje, tanto no nível das políticas públicas de educação quanto na própria constituição de um ideário educacional tornado hegemônico e que permeia a teoria e a prática dos professores na escola, como pode

ser verificado em periódicos de larga penetração entre os professores, como, por exemplo, a Revista Nova Escola, analisada, entre outros autores, por Klein (2000).

Daí que este artigo procura ser um ponto de partida para novas pesquisas, e, como tal, apenas fez gerar pequenas reflexões e um princípio de sistematização sobre o que é essencial na relação do princípio educativo do trabalho (GRAMSCI, 1976), ou seja, como, a partir das demandas do capital, podemos avaliar a formação educacional, e, particularmente, a formação escolar na nossa sociedade.

No quesito acima citado, o documento da CNI aqui trabalhado não deixa dúvidas quanto às aspirações de flexibilidade na formação dos trabalhadores, assentada sobretudo na crítica de uma educação tradicional, conteudista e especializada, ou seja, que formava os trabalhadores para postos rígidos de trabalho, no modelo taylorista/fordista de produção. Aliás, ressalta-se este documento é de relevante importância para a análise da passagem deste modelo de produção para o toyotismo (ALVES, 1999; 2000), ou, como afirma Harvey, para a “acumulação flexível”.

Referências

ALVES, G. *Trabalho e mundialização do capital* – a nova degradação do trabalho na era da globalização. Londrina: Praxis, 1999.

_____. *O novo (e precário) mundo do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2000.

DUARTE, N. *Vigotski e o "aprender a aprender"*: crítica as apropriações neoliberais e pós-modernas da teoria vigotskiana. Campinas: Autores Associados, 2000.

GRAMSCI, A. *Maquiavel, a política e o estado moderno*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1976.

HARVEY, D. *Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. São Paulo: Loyola, 2003.

KLEIN, L. R. *Alfabetização: quem tem medo de ensinar?* São Paulo: Cortez, 2000

OLIVEIRA, E.. *Toyotismo no Brasil: desencantamento da fábrica, envolvimento e resistência*. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

SAVIANI, D. *A nova lei da educação: LDB, trajetória, limites e perspectivas*. Campinas: Autores Associados, 1997.