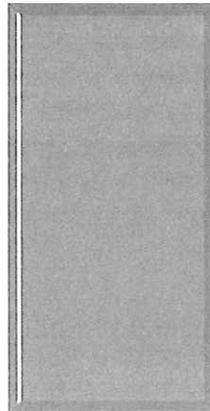


Luis Albino Blumer Gil*

*O desenvolvimento do
processo educacional do trabalhador
dentro da empresa, em Sorocaba*

(*) Faculdades Integradas Maria Imaculada — Piracicaba



RESUMO

O desenvolvimento tecnológico contribuiu para a substituição do homem pela máquina, causando sua exclusão do mercado de trabalho, aumentando, assim, o número de desempregados. Trabalhador com, no mínimo, o segundo grau de instrução é exigência para contratação de mão-de-obra. Aqueles que não se enquadram nos critérios de mercado acabam buscando no trabalho informal uma alternativa para garantir sua subsistência. O artigo, resultado de um estudo realizado em parceria com o Núcleo Unitrabalho, da Uniso, tem como objetivo pesquisar o investimento destinado à educação formal do trabalhador entre as empresas estabelecidas em Sorocaba

ABSTRACT

The advance of technology has contributed to the substitution of the machine for the worker and this one has been excluded from the labor relations, increasing the unemployment. In order to be hired, the worker has to be qualified. Those ones who do not fit in the market requirements have the alternative market as a possibility of subsistence. Thus, this study, carried out in association with the Unitrabalho project, aims at verifying the resources dedicated to the worker's formal education in the companies established in Sorocaba.

Introdução

O final do século XX foi marcado por grandes mudanças no sistema político, econômico e social, bem como para o sistema de produção que está sendo atingido de forma significativa. O avanço tecnológico e a era do conhecimento são fatores para estas mudanças, mas muito mais contundente na estrutura operacional das empresas, que se vêem obrigados a se adaptar a essa nova realidade de mercado, ou seja, a competitividade e a produção com eficiência e qualidade. Esse processo pelo qual estão passando as empresas para alcançarem os objetivos de se tornarem competitivas está diretamente ligado à modernização em sua área tecnológica na linha de produção, na área do gerenciamento, bem como de recursos humanos que precisam estar preparados para esse novo momento da vida da empresa.

Todas essas mudanças, defendidas pelo modelo neoliberal, neste novo milênio, necessitam de um fator importante, isto é, os funcionários que ali trabalham devem sentir-se envolvidos no processo. Valorizar o funcionário, prepará-lo para a nova fase, investir na sua capacidade criadora, inovar na forma de administrar, ter a missão da empresa com o foco voltado para o futuro é, sem dúvida, uma tarefa bastante desafiadora, tendo em vista que o olhar da empresa não deve estar apenas voltado para a modernização tecnológica mas também para o recursos humanos da própria empresa. Assim, neste artigo, procuramos mostrar a evolução do trabalho ao longo dos tempos, ressaltando o desenvolvimento industrial até os dias de hoje, com as mudanças exigidas pelo mercado, bem como a implantação do sistema educacional no Brasil e a nova exigência para o trabalhador da indústria num mercado competitivo e globalizado.

1. A evolução do trabalho

Ao longo da história, o trabalho do homem teve várias características diferentes, características estas que permaneceram em determinado tempo e fases da vida em sociedade. Com o passar dos anos, o trabalho foi se definindo, tornando-se ponto de principal importância na vida do homem, incorporando-se como parte do seu cotidiano.

O homem, por muito tempo, teve o seu trabalho diretamente ligado à agricultura, à criação de animais, ao trabalho artesanal, buscando o desen-

volvimento do comércio através do excedente produzido. Toda a vida em sociedade estava ligada ao campo. Como afirma o historiador Hobsbawn, o mundo, em 1789, era essencialmente rural. Com o fortalecimento das monarquias e o surgimento da burguesia, ocorre um imenso incentivo às grandes navegações, marcado pelo comércio e descoberta de novas terras. As grandes navegações, a descoberta e a tomada de posse das novas terras contribuíram para o aumento da riqueza da monarquia, bem como da burguesia (uma nova classe social), através da exploração das terras conquistadas e da transferência de ouro e de outras espécies para as metrópoles, na maioria estabelecidas na Europa.

O acúmulo de capital pela classe burguesa, aliado à aplicação no desenvolvimento da ciência à produção, possibilitou o desencadeamento da Revolução Industrial, sendo este outro importante acontecimento na história da humanidade.

2. O desenvolvimento da indústria

A Revolução Industrial foi um marco na história da humanidade. Afinal, todos os produtos que eram “fabricados” manualmente, passaram a ter outro procedimento de fabricação. A partir dessa fase, deu-se início da era da industrialização, acarretando, na época, uma profunda transformação econômica, política e social. Sendo assim, ocorrida mais precisamente na Inglaterra, em 1780, a Revolução Industrial contribuiu para que a base de produção artesanal e manufatureira passasse pelo processo de produção industrial mecanizada. Esse acontecimento provocou, ainda, o deslocamento de pessoas que viviam no campo para as cidades, em busca de melhores condições de vida através do trabalho remunerado pago pelas indústrias que foram surgindo.

A agricultura já estava preparada para levar a termo suas três funções fundamentais numa era de industrialização: aumentar a produção e a produtividade de modo a alimentar uma população não agrícola em rápido crescimento; fornecer um grande e crescente excedente de recrus em potencial para as cidades e as indústrias; fornecer um mecanismo para acúmulo de capital a ser usado nos setores mais modernos da economia¹.

¹ Eric Hobsbawn, *A era das revoluções*. 9. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1994, p. 47.

A migração dessa população fez com que homens e mulheres tivessem que aprender a viver nas cidades um outro estilo de vida (viver em casas que formavam as vilas operárias, os cortiços, a organizar a vida conforme o apito das fábricas). Junto com o desenvolvimento industrial, as cidades tiveram que enfrentar graves problemas sociais, consequência da migração em larga escala, em que as cidades não estavam preparadas para as mudanças que estavam ocorrendo. Um novo impulso de desenvolvimento traz para os países europeus o que vai influenciar a dinâmica de vida em sociedade até então conhecida. A Revolução Industrial trouxe uma outra importante revolução no modo de produção. O uso da máquina propicia a fabricação do produto em maior quantidade e com melhor qualidade.

A primeira revolução industrial, que começou na Inglaterra no fim do século XVIII e depois se expandiu pelo resto do mundo no século XIX, teve como emblema a máquina a vapor, a indústria do aço e as ferrovias, que trouxeram drástica redução no custo do transporte de massa. Entretanto, os saltos de produtividade se materializam de forma dramática por volta de 1880. Foi também quando começou a segunda revolução industrial baseada na eletricidade e no automóvel. O impacto sobre a produtividade só se tornaria espetacular na década de 20, após a Primeira Guerra Mundial².

O processo de desenvolvimento industrial e a estrutura organizacional das empresas foram, ao longo dos tempos, se adequando à estrutura administrativa e aprimorando seu setor produtivo. Foi no início do século XX que o modelo de gerenciamento das indústrias tomou formas modernas, tanto administrativa quanto produtiva, pois, neste período começa a surgir a base filosófica da ciência organizacional, contribuindo para o aparecimento de diversas teorias e correntes que vão dando novos impulsos ao aspecto organizacional da empresa. Tem início um novo momento da industrialização, em que começa a tomar forma a administração empresarial. Os principais administradores do início da história da industrialização foram Frederick Taylor, Henry Fayol e Henry Ford.

Frederick Winslow Taylor, engenheiro americano, dedicou-se ao estudo da metodização e modernização dos processos de trabalho na indústria, obedecendo sempre a uma orientação científica nas suas observações

² Roberto Campos, Folha de S. Paulo. São Paulo, 4 jul. 1999, p. 4.

e experimentações. Defendia a adoção de métodos racionais e padronizados, e a máxima divisão de tarefas no processo de produção da fábrica.

Henry Fayol desenvolveu seus estudos e suas respectivas aplicações ao campo administrativo. Era partidário de uma estrutura formal aplicada à empresa e da adoção de princípios administrativos a partir dos altos escalões. Seu enfoque estava voltado para a gerência. O sucesso do empreendimento, segundo Fayol, estava relacionado ao desempenho satisfatório dessas funções, em todos os setores da organização.

Outro grande expoente da teoria da administração foi o também americano Henry Ford. O sistema, conhecido depois como fordismo, visava ao máximo de trabalho com um mínimo de fadiga. Em outras palavras, procurava evitar, ao máximo, o desperdício, e reduzir ao mínimo o ciclo das transformações. O que caracterizava a atividade de Ford é, em primeiro lugar, o trabalho repetido, em cadeia. O método ideal seria o de esteira de transporte: com esse método, em vez de fazer o operário locomover-se à procura da peça, movia-se a peça até ao operário. Com isso, conseguiu-se introduzir o ritmo, fator que ainda não estava suficientemente estruturado no trabalho individual. “O sistema fordista de produção em massa de bens padronizados exigia o recurso a uma massa de trabalhadores semi-qualificados e prestes a cumprir rigorosamente as tarefas prescritas segundo normas operatórias codificadas”³.

Desse modo, foram surgindo doutrinas, normas e sistemas que influenciaram significativamente, ao longo do último século, as diretrizes básicas do processo de administração e de produção que acompanharam a evolução industrial. Dos três modelos, os de Taylor e Ford foram os mais conhecidos e adotados pelas empresas do mundo inteiro, pois eram métodos utilizados para intensificar ao máximo o ritmo de trabalho. A divisão de trabalho, no interior da fábrica, foi levado às últimas conseqüências, de modo a reduzir funções em determinados gestos simples, realizáveis com a maior rapidez possível. A atividade de cada trabalhador foi decomposta em gestos precisos a serem realizados em determinado tempo.

Essa divisão do trabalho ocasionou a separação das atividades de planejamento e direção, de um lado, e a execução da tarefa, de outro. O trabalho intelectual passava a ser controlado pela administração das empresas por uma minoria de técnicos e pessoal administrativo com escolarida-

³ Apud Ademir M. Ferreira et al. *Gestão empresarial: de Taylor a nossos dias*. Evolução e tendências da moderna administração. São Paulo: Pioneira, 1997, p. 24.

de de nível médio e superior. Já para a maioria dos trabalhadores das grandes empresas, a exigência era a de efetuar gestos em determinado tempo. Treinamentos para a formação profissional eram realizados com algumas semanas de duração. O método não foi o único, embora tenha sido o mais expressivo em todas as partes do mundo do trabalho. Sem dúvida, foi uma forma encontrada pela burguesia para ampliar seu domínio sobre a classe trabalhadora, apropriando-se do seu saber e do seu tempo. A expansão do desenvolvimento industrial, conquistando outras áreas e espalhando para outras partes do mundo, contribuiu para que o investimento em estudos e pesquisas proporcionasse novas descobertas no campo da produção e que outros ramos de atividades industriais fossem surgindo.

3. O período pós-guerra

O fim da Segunda Guerra Mundial tornou-se um momento fundamental para o setor industrial, pois ativou significativamente o mercado e impulsionou a acumulação de capital. O conflito gerado entre as nações exigiu que as indústrias produzissem muito para suprir as exigências da guerra. Isso influenciou muito o investimento em estudos no setor de pesquisa nas universidades a fim de que estas, através das indústrias, suprissem o mercado de novos produtos, e de melhor qualidade, aperfeiçoando a linha de produção.

Outro fator herdado dos efeitos da guerra, foi o reordenamento geográfico, definindo e demarcando o novo cenário político, econômico, social e cultural do mundo. A força econômica e produtiva, até então exercida pela Europa, passa a ser exercida pelos E.U.A., que se tornam a grande potência mundial. O período do pós-guerra foi, para o capitalismo, o melhor momento, pois alcançou o crescimento mais rápido da sua história na década de 50 e 60.

Um país que merece destaque no desenvolvimento industrial é o Japão. Embora arrasado pela bomba atômica lançada pelos americanos, surge como um grande e respeitável competidor no mercado mundial. Contando com a ajuda econômica dos EUA, aliado às peculiaridades da cultura japonesa, às particularidades da forma de administração, ao investimento por parte do governo na área de educação da população, permitiu o desenvolvimento das indústrias, que elevaram o nível educacional do trabalhador. Isso fez com que o Japão superasse todos os índices de produção dos ou-

tros países e se despontasse, na década de 70, como um dos mais desenvolvidos do mundo, colocando-se em pé de igualdade com os países do Ocidente, apresentando produtos de qualidade, baratos, confiáveis e sem defeitos.

A indústria transfere grande parte de sua habilidade para a máquina, alcançando, assim, a transformação de máquinas semi-automáticas em automáticas, o que representa uma conquista do capital, abrindo caminhos para uma nova fase do desenvolvimento industrial. A primeira geração de *robôs* surge em 1962, chamados de autômatos, robôs eletro-mecânicos que só conseguiam fazer movimentos simples. A segunda geração surge dez anos mais tarde, em 1972, e eram os *robôs* equipados com comandos eletrônicos. Os *robôs* de terceira geração são chamados de inteligentes. Cabe ressaltar que até este momento do desenvolvimento industrial, a máquina utilizada na produção não exigia grande conhecimento quanto ao seu manuseio, visto que a operação era feita através de movimentos simples e de fácil aprendizagem, o que contribuiu para que a grande maioria dos trabalhadores aprendessem uma profissão dentro da própria indústria.

A década de 80 é considerada o momento do grande salto tecnológico. A automação, a robótica e a microeletrônica invadiram o universo das fábricas, interferindo nas relações de trabalho e de produção de capital.

4. O desenvolvimento industrial no Brasil

O governo de Getúlio Vargas, iniciado na década de 30, é significativo para a definição do processo de desenvolvimento industrial no Brasil por dois motivos básicos e importantes. Em nível político, é um período de redefinição da ação do Estado, fruto da rearticulação dos grupos políticos. Em nível econômico, é marcado pelos efeitos da grande crise internacional de 1929 que, nesse momento, fez com que as importações do país diminuíssem.

A era Vargas, marcada pela criação das primeiras empresas estatais, demonstrou que o governo também tinha interesse nessa área. Surgiram a Companhia Vale do Rio Doce, Companhia Siderúrgica Nacional e a Fábrica Nacional de Motores (FNM). Para o setor privado houve vários incentivos no fortalecimento da indústria nacional. Os empréstimos cedidos aos empresários industriais foram com juros inferiores aos cobrados pelo setor agrícola.

Nestes casos a estrutura produtiva ainda era pouco diversificada, com um número reduzido de empresas e uma indústria ainda limitando-se aos ramos produtores de bens de consumo não-duráveis. O mercado de trabalho, por sua vez, era pouco integrado e a grande maioria dos trabalhadores situava-se na agricultura – submetidos a outras formas de dominação, enquanto nas cidades pequenas e médias não existiam concentrações significativas de trabalhadores assalariados⁴.

Como na Revolução Industrial, o contingente de trabalhadores da indústria veio da zona rural, uma vez que a economia do país era basicamente agrícola. A mão de obra absorvida, não tendo qualquer preparo especial para exercer suas atividades na indústria, oferecia a oportunidade de aprendizagem dentro da própria fábrica, pois o maquinário era de operação simples. Esse período apresenta-se como momento positivo para os trabalhadores no que diz respeito à sua inserção no mercado de trabalho. As chances de trabalho foram ampliadas e diversificadas.

No mundo, o período pós-guerra marca o salto para o desenvolvimento industrial. No Brasil isso também ocorre de forma acentuada. A mudança da hegemonia internacional da Europa para os E.U.A e os investimentos aplicados na indústria vão contribuir para a expansão do processo industrial brasileiro. O governo de Juscelino Kubitschek (1955-1960) inaugurou uma nova era no desenvolvimento industrial. Conseguiu-se levar adiante a industrialização de base e a criação de um setor de bens de consumo duráveis. As empresas multinacionais entram maciçamente no país, as quais rapidamente se constituíram no setor mais dinâmico e lucrativo da economia brasileira, absorvendo boa parte das empresas nacionais. Tais incentivos às multinacionais ocorreram no regime militar, em 1964, possibilitando que o capital estrangeiro conquistasse o mercado industrial brasileiro, ampliando o parque industrial do país.

Nos anos 80, o país passa por uma recessão econômica, sendo definida como a década perdida para o capitalismo, uma vez que não houve um desenvolvimento considerado significativo. Os anos 90 caracterizam-se pelo avanço tecnológico e industrial, pela reestruturação do capitalismo internacional e pelo marcante processo de globalização.

⁴ Jorge Mattoso, *A desordem do trabalho*. São Paulo: Scritta, 1996, p. 122.

5. A globalização

O processo de globalização vivido hoje vem trazendo mudanças na política, na economia, na cultura e nos aspectos sociais. Essas mudanças estão provocando alterações na vida interna dos países que, por sua vez, sofrem interferências internacionais, ditando as normas e regras para a vida contemporânea.

A regulação neoliberal vigente no modelo de globalização supõe a queda do Estado-Nação, a quebra dos limites territoriais e a soberania dos países. Estes devem se submeter às regras de interesse do mercado mundial ou dos que detêm o poder nesse mercado. A visão neoliberal pressupõe um Estado mínimo, deixando para o mercado a condução da economia e da sociedade. O capital financeiro é que estabelece as regras de procedimentos para a economia mundial. O processo de relação comercial-financeira, em sua maior parte, tem o sistema virtual como meio de efetuar qualquer tipo de transação. A globalização do mercado e os recursos da informática possibilitam às economias dos países em desenvolvimento a dependência do “dinheiro volátil”, do capital especulativo, sem vinculação alguma com as economias locais.

Este novo mercado financeiro mundial opera como um gigantesco cassino onde as apostas dos operadores das bolsas de valores, a partir de operações de caráter virtual, alteram para pior ou para melhor a vida de milhões de pessoas. Quebram indústrias, empresas, geram desemprego, aumentam juros geram inadimplência⁵.

O paradigma da globalização estabelecido no final do século passado acaba acentuando a exclusão social, isto é, o surgimento de um número cada vez maior de pessoas vivendo no limite dos mínimos sociais e outros já sem terem acesso a qualquer mínimo. Outro fator importante a ser destacado é o desenvolvimento tecnológico que foi e está sendo aprimorado cada vez mais, produzindo com melhor qualidade e rapidez. A comunicação desenvolveu-se de maneira assustadora, tendo em vista a facilidade com que se fala, compra e vende através da *Internet*. É a informação rápida conquistando o mundo, quebrando fronteiras e encurtando distâncias. É o

⁵ Aldaíza Sposati, Globalização da economia e processos de exclusão social. In: *Capacitação em serviço social e política social: Módulo I: Crise contemporânea, questão social e serviço social*. Brasília: CEAD, 1999, p. 63.

mundo se movimentando e produzindo, é a agilidade ganhando espaço e exigindo mais e com melhor qualidade. Os serviços em geral, voltados para o cliente, levaram as empresas a se desdobrarem para antecipar necessidades e a criar produtos, gerando transformações em todo o processo para ganhar cada vez mais precisão, rapidez e controle de todas as operações.

O processo de reorganização das empresas (redução de tamanho e de níveis hierárquicos através dos planos de “reengenharia”) trouxe grandes mudanças na relação do mundo do trabalho, até então organizado na sociedade. Hoje, o trabalhador sofre as conseqüências do desenvolvimento tecnológico, ou seja, está sendo substituído pôr *robôs* e máquinas de última geração que acabam produzindo mais e com melhor qualidade. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) estima que, no mundo, um bilhão de pessoas não têm emprego fixo ou estão subempregados. O desemprego afeta também o Brasil que já tem um número significativo da População Economicamente Ativa (PEA) desempregada. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o desemprego no país é da ordem de 8,1% (março/2000), o que vem trazendo graves conseqüências sociais.

Espera-se, hoje, um trabalhador com nível de instrução cada vez melhor, com um padrão de estudo e conhecimento que preencha os requisitos exigidos pelo mercado de trabalho. Surge o grande momento de contradição no mundo do trabalho, uma vez que o Brasil não possui uma política educacional que privilegie uma formação consistente e que vá ao encontro das necessidades do mercado. A educação não deve estar voltada somente para suprir as necessidades do mercado, mas deve ser entendida como um processo que forme o indivíduo de maneira geral, possibilitando que o mesmo tenha uma formação ampla e diversificada. No Brasil, segundo propostas do governo, a educação é considerada como um direito de todos, porém uma parcela significativa não tem acesso a ela.

As características de um país colonizado, tendo como objetivo a exploração de seus recursos naturais e não a proposta de desenvolvimento de suas terras e de seu povo, acabaram se perpetuando, ao longo dos tempos. O Brasil acabou absorvendo esse conceito, refletindo, assim, em toda a sociedade.

6. A implantação do ensino no Brasil

Para compreendermos melhor o processo de educação no Brasil é importante fazermos uma viagem no tempo a fim de entendermos como

ocorreu a implantação do ensino brasileiro desde a colonização até aos nossos dias. Sendo colônia de Portugal, a exploração era guiada pela doutrina mercantilista na qual a Coroa portuguesa mantinha exclusividade no comércio dos produtos, determinando o que e como se produz. Nossa economia, fundada na grande propriedade e na mão-de-obra escrava formada por índios e negros, mantinha a classe dominante reconhecida e defendida pelo rei de Portugal.

Em relação à organização escolar, no período colonial, podemos afirmar que estava vinculada à política colonizadora dos portugueses. Instrução e educação escolarizada somente para a camada dirigente, uma minoria, portanto. Não se alfabetizava índios (estes eram apenas catequizados), negros e mulheres.

O ensino jesuítico tinha alguns defeitos em si mesmo, ou seja, estava completamente alheio à realidade da colônia. Interessado apenas em fornecer uma cultura geral, sem preocupação na qualificação para a mão-de-obra e, acima de tudo, neutra (não oferecia subsídios para uma reflexão da realidade e, menos ainda, para mudança desta). Essa transformação jamais seria idealizada, pois seria uma postura contrária à ideologia de manutenção da ordem e da sociedade. A expulsão dos jesuítas pelo Marquês de Pombal complicou ainda mais a questão do ensino no Brasil. Apesar de considerarmos que a educação oferecida pelos jesuítas não estava voltada para a formação do cidadão, a sua ausência acabou criando uma lacuna no processo educacional.

Com a vinda da família real para o Brasil, em 1808, várias mudanças ocorrem no país nos setores políticos, econômicos, sociais e culturais. Um dos pontos é o ensino superior. O que havia, até então, no Brasil era a Faculdade de Direito de Olinda. O império vai cuidar do ensino da elite, primeiramente para atender as necessidades do mercado e do Estado, mantendo a diferenciação pelo nível de escolaridade.

A partir da proclamação da República, houve um consenso de que a educação seria a salvação do Brasil. Porém divergiam-se católicos e não-católicos quanto ao direcionamento da educação. Enquanto os primeiros entendiam que ela deveria ser religiosa, voltada para a produção agrária, os não-católicos a queriam voltada para a indústria e propunham um modelo de educação trazido da Europa. Este período é marcado por transformações que coincidem com a influência positivista na política educacional, principalmente por Benjamim Constant, que dá início a uma série de mudanças no sistema educacional brasileiro, através das diferentes reformas.

De 1930 a 1960 ocorreu a criação de várias universidades no país, além de algumas mudanças no ensino primário e secundário, porém sem grande destaque para o desenvolvimento do ensino no Brasil. Na década de 60, o golpe militar expressa o rompimento de uma situação histórico-política e a ausência de controle social sobre o poder político. Tudo era realizado conforme a vontade do Executivo. Durante esse regime, notamos que o investimento maior se deu na esfera econômica e pouca preocupação com a parte social, deixando até mesmo de se investir na principal política educacional para o capitalismo (a escolarização da força de trabalho potencial ou ativa). Privilegiava-se a classe dominante, garantindo o acúmulo de capital e mantendo a desigualdade social. O Estado tinha, no seu discurso, a valorização da educação, porém, o que ocorreu, na prática, foi a utilização da política educacional como meio para obtenção do consenso. Minimizando os recursos, houve pouco investimento na educação, chegando-se à privatização do ensino.

Com o fim do regime militar, tentou-se resgatar a política educacional do país através da promulgação da Constituição Federal de 1988, que deu prioridade à educação, estabeleceu índice no orçamento público para o ensino nas três esferas de governo (federal, estadual e municipal), propôs a descentralização da educação, passando a responsabilidade para os municípios (educação infantil, ciclo básico e ensino médio).

No campo da política educacional, o governo democrático recebe influência da política neoliberal através do processo de globalização, impondo seus interesses e interferindo diretamente no campo da educação, que tem o Banco Mundial como seu maior agente determinante dos destinos da política educacional. Seguindo esta idéia, a educação, hoje, está diretamente relacionada ao neoliberalismo vigente em todo o mundo, onde tudo na sociedade deve seguir o que pensa, o que deseja o mercado, pois este é o grande expoente e tudo, e tudo deve voltar-se a ele. A educação, no Brasil, sempre privilegiou a classe dominante, enquanto a população pobre sempre teve dificuldades de acesso a ela. É nesse cenário que ocorreu o desenvolvimento industrial brasileiro.

7. A indústria hoje

Os modelos criados pela sociedade, ao longo dos tempos, em relação à política, à economia, ao campo social, aos meios de produção, ao vínculo

emprego, à comunicação, enfim às atividades básicas da vida em sociedade, que pareciam estar solidificadas, estão passando por um processo de interferência significativa, exigindo a revisão de alguns valores, a necessidade de criar e propor algo diferente, pois o cenário em que se dá o campo das mudanças pede posturas coerentes diante dos acontecimentos que estamos presenciando.

Hoje, não se permite ter uma visão voltada para o futuro, com fortes laços ligados ao passado. Aqui, o passado deve ser visto como uma experiência vivida através de momentos positivos e negativos, com valores de dimensões incalculáveis, porém, a partir dessa experiência, deve ter a clareza da necessidade de se avançar na busca de outros horizontes. “Novos processos de trabalho emergem, onde o cronômetro e a produção em série e de massa são substituídos pela flexibilização da produção, pela especialização flexível, por novos padrões de busca de produtividade, por novas formas de adequação da produção à lógica do mercado”⁶. Estamos vivenciando uma conjuntura econômica em que novos investimentos estão cada vez mais escassos, e as empresas que investem, agem com muito critério, escolhendo bem onde e como investir. Assim, está sendo proposto um novo perfil de administração e produção, a fim de que a empresa alcance seus objetivos, buscando a satisfação de clientes, empregados, acionistas e do público em geral.

Na conjuntura atual, a empresa, para ser competitiva, precisa conseguir o envolvimento de todos os funcionários. Isso não é opção, é necessidade para o sucesso. Para que tal aconteça, é preciso que ocorra mudanças de paradigmas (necessidade de a empresa visualizar o momento e o desafio exigido de todos no sentido de mudar comportamentos, de ampliar os horizontes, de entender as regras do mundo e do mercado). Nessa linha de trabalho, as empresas estão adotando a implantação intensiva de treinamento de pessoal, cursos técnicos de aperfeiçoamento, visando ao desenvolvimento da capacidade do trabalhador e renovação de conhecimentos. Assim, o trabalhador tem a possibilidade de: a) elevar o nível de competência profissional; b) acompanhar as mudanças tecnológicas; c) aprender um novo ofício; d) adaptar-se a um novo cargo, etc. O investimento nessas áreas de treinamento e qualificação profissional é importante, porém, não podemos deixar de salientar que as empresas estão dando prioridade ao momento de demitir os de menor qualificação para contratar os que têm um nível de instrução melhor (grau de escolaridade).

⁶ Ricardo Antunes, *Adeus ao trabalho?* São Paulo: Cortez, 1995, p. 16.

É necessário que se estabeleça critérios na hora da dispensa de funcionários, pois não parece justo que os de menor grau de instrução encabeçam listas de demissão e sejam descartados pelas empresas. Embora o trabalhador qualificado tenha prioridade, muitas vezes, o demitido é aquele que tem vários anos de experiência e ajudou o crescimento e desenvolvimento da empresa. Essa história não deve ser esquecida, pois sua identidade foi construída pela dedicação à empresa. Tal trabalhador não pode ser penalizado por não se enquadrar no novo conceito de avaliação e simplesmente ser descartado pela empresa. Há que se ter o reconhecimento pelo tempo de dedicação, como também considerar a falta de oportunidade que o mesmo não teve para se aprimorar. O trabalhador não tem culpa de não se enquadrar nesta nova relação do mundo do trabalho. As empresas devem estar atentas para não desfazer-se aleatoriamente de sua mão de obra que possa vir a alterar o seu desempenho. O funcionário deve ser considerado como um patrimônio da empresa. Embora esta forme um quadro de trabalhadores melhor preparados, falta aquilo que é essencial para o que se quer da administração hoje, ou seja, o compromisso e a identificação com o trabalho a ser executado.

Acreditamos que as empresas devem investir também na educação formal dos trabalhadores que não a possuem, uma vez que isso é possível e, ao mesmo tempo, valorizar o elemento da casa, capacitando-o a competir com outros em condições de igualdade. Investir no desenvolvimento educacional do trabalhador é fundamental como forma de reconhecimento e valorização, para estimular o talento de cada indivíduo que pode estar adormecido. Além disso, as empresas devem permitir que, na aprendizagem contínua, o trabalhador vá criando oportunidades para o crescimento pessoal. A empresa de hoje precisa ter definida sua missão, realizar ações estratégicas, desenvolver habilidades e conhecimentos multifuncionais e possuir um corpo de funcionários qualificados. Nessa nova visão, defendida e imposta pelo mercado global, exige-se que as empresas implantem e desenvolvam várias ações, envolvendo, de forma geral, os diversos setores e as pessoas que ali trabalham.

Os empresários devem priorizar a modernização da empresa em si e, concomitantemente, o investimento nos funcionários para que a valorização do ser humano esteja presente como uma ação concreta. Melhorar o nível de instrução é, sem dúvida, uma das ações que a empresa pode assumir, pois, além de valorizar o funcionário está preparando-o para melhor exercer suas atividades, ou seja, adquirir condições de atingir um grau de produtividade competitivo defendido pelo mercado. Dessa forma, enten-

demos o papel importantíssimo que as empresas podem dar aos trabalhadores, assumindo a responsabilidade de oferecer oportunidades de crescimento do trabalhador com ações que sejam compatíveis com o orçamento das empresas, e que tragam um retorno às mesmas e ao conjunto dos trabalhadores.

8. Metodologia da pesquisa

Para a pesquisa de campo, na elaboração deste artigo, elegemos, primeiramente, a forma quantitativa, tentando dimensionar o número de empresas na cidade de Sorocaba que está investindo no desenvolvimento educacional de seus funcionários. Partindo dessa necessidade, obtivemos, da Secretaria Municipal de Desenvolvimento, uma lista cadastral das empresas sediadas no município, num total de 600. Diante desse número, fizemos, num primeiro momento, uma análise preliminar para termos visão geral do quadro. Num segundo momento, fizemos uma seleção, da qual excluimos os estabelecimentos comerciais, as micro e pequenas empresas, priorizando, assim, as médias e grandes. Dessa seleção, o número baixou para 230, nos mais diferentes ramos de atividade. Esse passou a ser o universo a ser considerado nesta pesquisa.

Após seleção das empresas, verificamos, através da lista cadastral fornecida pela Secretaria Municipal de Desenvolvimento, o nome, o endereço, o telefone e outros dados, para que pudéssemos providenciar o encaminhamento, via correio, do questionário às 230 empresas. As correspondências foram encaminhadas aos cuidados do Departamento de Recursos Humanos, setor considerado como o responsável pelos funcionários e todo o trabalho desenvolvido junto aos mesmos. A correspondência continha uma carta explicativa sobre o objetivo da pesquisa, um questionário composto de 10 perguntas sendo, 1 pergunta aberta e 9 fechadas, das quais, 3 solicitavam esclarecimentos julgados pertinentes. Todas as perguntas versaram sobre informações relativas ao processo educacional desenvolvido junto aos funcionários.

Do total de 230 correspondências, foram devolvidas 40, com as seguintes informações: mudança de endereço, empresa fechada, mudança de cidade, endereço inexistente. Cabe lembrar que os endereços utilizados foram obtidos junto ao cadastro da Secretaria Municipal de Desenvolvimento, o mais completo que conseguimos na cidade. Obtivemos, como resposta dos

questionários encaminhados, um total de 26 empresas, perfazendo um percentual de 11, 3% do total das correspondências encaminhadas.

A coleta de dados ocorreu entre os meses abril e junho de 2000, período abrangido pelo encaminhamento e recebimento do questionário respondido. Temos a considerar que esse tempo, embora longo, as pessoas que participaram da pesquisa (em sua maioria, responsáveis pelo DRH) estavam envolvidas as atividades cotidianas dentro da empresa. Assim, justificase o período que esperamos pela devolução. Com os questionários respondidos, fizemos a tabulação e análise interpretativa dos dados.

9. Dados obtidos na pesquisa de campo

Do conjunto de dados, destacamos os mais significativos:

- a) a maioria das indústrias que participou da pesquisa é do ramo metalúrgico, correspondendo a 53%;
- b) 62% das indústrias são formadas por capital nacional;
- c) 91% dos trabalhadores estão na faixa entre 19 e 49 anos, fase em que as pessoas se apresentam com o melhor potencial para o trabalho, ou seja, formando a PEA (Pessoas Economicamente Ativas);
- d) 92% dos trabalhadores são do sexo masculino;
- e) dos trabalhadores, 42% têm a formação escolar de 2º grau. Porém, apenas 50% possuem o 2º grau completo, o que evidencia que os trabalhadores não preenchem os requisitos exigidos pelo mercado de trabalho.
- f) 85% das indústrias realizam os treinamentos com funcionários, com predominância na área operacional;
- g) quanto à educação formal para os funcionários, 62% das indústrias fazem investimentos;
- h) no investimento na educação formal para os funcionários, constatamos que 37% utilizam o telecurso;
- i) o investimento na educação formal é subsidiado por 42% das indústrias.

Conclusão

As mudanças de paradigmas ocorridas no final de século XX e limiar do terceiro milênio trouxeram transformações significativas na relação de vida

em sociedade, pois quando se pensava que nada mais pudesse sofrer alteração no cotidiano das instituições e da sociedade, o processo de globalização desencadeou uma ruptura nos conceitos e padrões estabelecidos. O mundo mudou, o mercado financeiro passou a determinar as regras e estabelecer a relação a ser seguida no campo político, social e produtivo. A comunicação tornou-se, cada vez mais ágil, facilitando todo tipo de transação, encurtando distâncias e diminuindo tempo.

O setor produtivo recebeu a influência da tecnologia, o que possibilitou produzir mais, com melhor qualidade e em menor espaço de tempo. Isso exigiu uma nova postura para a área da produção, pois necessita de trabalhadores mais bem preparados técnica e intelectualmente, visto que a competição se tornou acirrada, sendo vencedor quem estiver melhor preparado. Esse fator trouxe mudanças no mundo do trabalho, uma vez que o avanço tecnológico toma as vagas dos trabalhadores, tornando a relação empregado-patrão mais flexível, bem como desencadeando um processo de demissão, deixando grande parte de trabalhadores, em todo o mundo, desempregada.

O fato deu-se também no Brasil, deixando marcas significativas, tendo em vista o nosso parque industrial que não estava preparado para enfrentar tais mudanças, e tendo que fazê-las de forma rápida para que pudessem se adequar às novas exigências do mercado. A classe trabalhadora brasileira sofreu as conseqüências dessas transformações, uma vez que ela, em sua maioria, não possui a qualificação escolar necessária. Restou um número grande de trabalhadores desempregados que tem o mercado informal como recurso de subsistência, agravando o empobrecimento da população.

O processo educacional, como vimos, acompanha o movimento da sociedade, ou seja, a educação é encarada pelo Estado, como outros direitos sociais, apenas como forma de perpetuação do modelo capitalista de sociedade. Em outras palavras, a educação, embora não seja a única forma de se chegar à cidadania, pode ser, nesse mercado de trabalho exigente e competitivo, o meio de melhoria da qualificação do trabalhador, permitindo, ao menos, que ele permaneça em condição de disputar uma vaga no mercado de trabalho. Mesmo não sendo possível, neste momento, a transformação radical do modelo de sociedade, igualando as pessoas, acreditamos que as empresas que muito lucram com a produção do trabalhador devem retornar parte desse lucro no investimento da qualificação desse trabalhador, ocupando o espaço sempre abandonado pelo Estado.

Sorocaba uma cidade com características industriais, possui um parque industrial grande e importante, uma classe trabalhadora muito expressiva, e com problemas iguais em todo o mundo. Assim, a pesquisa revelou que, para atender às exigências do mercado competitivo contemporâneo, as indústrias estão investindo nos seus trabalhadores, preocupadas em melhorar o grau de instrução escolar, conhecimento técnico e comportamental, valorizando e capacitando os seus trabalhadores para enfrentar o mercado de trabalho, conservando-os na própria indústrias.

Acreditamos que o investimento feito no grupo de trabalhadores da própria empresa deve ser visto como um fator positivo, pois a valorização da pessoa humana é de suma importância para ambas as partes (indústria-trabalhadores), uma vez que caminhamos para um mundo cada vez mais distante dos valores humanos, embora muito deva ainda ser feito para que o trabalhador tenha, de fato, garantido o direito a educação.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho?* São Paulo: Cortez, 1995.
- BUARQUE, Cristovam. *O que é apartação.* São Paulo: Brasiliense, 1993.
- CAMPOS, Roberto. *Lanterna de popa. Folha de S. Paulo*, São Paulo, 4 jul.1999.
- CHIAVENATTO, Idalberto. *Teoria geral da administração.* 4. ed. São Paulo: McGraw-Hill/Makron Books, 1993.
- _____. *Recursos humanos.* São Paulo: Atlas, 1998.
- FERREIRA, Ademir M. et al. *Gestão empresarial. De Taylor aos nossos dias – evolução e tendências da moderna administração.* São Paulo: Pioneira, 1997.
- FURLANI, Lúcia M. T. *Autoridade do professor: meta, mito ou nada disso?* 5. ed. São Paulo: Cortez, 1997.
- HOBSBAWN, Eric. *A era das revoluções.* 9. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1994.
- IANNI, Octávio. *A sociedade global.* Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1995.
- _____. *A era do globalismo.* Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1996.
- MATTOSO, Jorge. *A desordem do trabalho.* São Paulo: Scritta, 1996.
- SCHAFÉ, Adam. *Sociedade informática.* 4. ed. São Paulo: Brasiliense, 1995.

SPOSATI, Aldaíza. Globalização da economia e processos de exclusão social. In: CEAD. **Capacitação em serviço social e política social**. Módulo 1: Crise Contemporânea, Questão Social e Serviço Social. Brasília, 1999.

Endereço para correspondência:

Rua Maestro Benedito Camargo, 423 – apto. 31 A – Jardim Guadalajara

CEP 18046-210

SOROCABA – SP

Fone 221-0469