

ESTE DOCUMENTO FOI OBTIDO ATRAVÉS DO

PROGRAMA
DE COMUTAÇÃO
BIBLIOGRÁFICA

CAPES/SESU/FINEP/IBICT

Henrique

ERIKA PORCELI ALANIZ

CONCEPÇÕES E PRÁTICAS EDUCACIONAIS DE
QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL EM EMPRESA
AUTOGERIDA

Marília
2003

ERIKA PORCELI ALANIZ

CONCEPÇÕES E PRÁTICAS EDUCACIONAIS DE
QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL EM EMPRESA
AUTOGERIDA

1410001454



Dissertação apresentada á Faculdade de Filosofia e Ciências da
Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Campus
de Marília, para obtenção do título de Mestre em Educação (Área
de Concentração: Políticas Públicas e Administração da Educação
Brasileira).

Orientadora: Profª Drª Neusa Maria Dal Ri



Marília, 2003

Teor. 1. 454

ERIKA PORCELI ALANIZ

CONCEPÇÕES E PRÁTICAS EDUCACIONAIS DE
QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL EM EMPRESA
AUTOGERIDA

COMISSÃO JULGADORA:

DISSERTAÇÃO PARA OBTENÇÃO DO GRAU DE MESTRE

Presidente e orientador Prof^ª Dr^ª Neusa Maria Dal Ri.....

2º Examinadora Professora Dr^ª Lúcia Emilia Barreto Leneuve Bruno.....

3º Examinador Professor Dr^º Candido Giraldez Vieitez.....

Marília, 31 de março de 2003

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos aqueles que colaboraram para a realização desta dissertação, em especial:

À professora Dr^a Neusa Maria Dal Ri pela orientação competente, amiga e esclarecedora;

Aos professores Drs. Candido G. Vieitez e Giovanni Alves pela contribuição nas discussões acerca da temática;

Ao Cnpq que financiou e tomou possível a realização deste estudo;

Aos cooperados da Cooperjeans que disponibilizaram as informações necessárias, pois, sem elas este trabalho não poderia ser concretizado;

A minha família pelo incentivo e carinho, em especial, a minha mãe;

Ao Alexandre pela compreensão, companheirismo e paciência nas horas difíceis;

À Terezinha e Anne pela colaboração e amizade;

E aos demais amigos pelo incentivo durante o período de elaboração desta pesquisa.

RESUMO

A qualificação na empresa tradicional condiciona-se às modificações tecnológicas no processo de trabalho. A forma despótica e autoritária como se estabelece a relação social nas empresas capitalistas faz com que a qualificação corresponda também às formas de controle e impossibilita integrar o ato de executar ao de planejar. Desse modo, o processo de reestruturação produtiva em curso tem sinalizado para a centralização das tomadas de decisões, apesar de requerer maior qualificação técnica. Tendo em vista que a qualificação remete às relações sociais, a autogestão, em princípio, ao abolir com a divisão do trabalho dentro da fábrica, assinala para a possibilidade de se pensar um novo conceito de qualificação profissional mais completo. Os trabalhadores são responsáveis pela gestão da empresa e têm que se capacitarem em um conteúdo do trabalho mais enriquecido. Assim, a educação dos cooperados torna-se questão de sobrevivência para a cooperativa. Todavia, a cooperativa reproduz muitas práticas das empresas tradicionais, entre elas a organização do processo de trabalho. Além disso, encontra-se inscrita na divisão social do trabalho e mantém relações mercantis com outras empresas independentes, o que a obriga absorver as regras e critérios de competitividade do mercado. A empresa de autogestão encontra-se em uma situação ambígua. De um lado, assinala para a possibilidade de aprofundar as relações democráticas e ampliar a qualificação dos cooperados; de outro, pode aprofundar a reprodução das práticas capitalistas e restringir a qualificação à dimensão técnica. Os dados empíricos revelaram que a Cooperjeans caminha em direção a aprimorar a qualificação dos cooperados por meio das práticas educacionais que a cooperativa desenvolve e, em decorrência disso, amplia o conhecimento intelectual, comportamental e afetivo dos cooperados.

Palavras-chave: qualificação profissional, autogestão, cooperativismo e relação social.

ABSTRACT

Qualification in traditional business company adapts to suit technological changes in labour process. This means that despotic and authoritarian fashion on which lies social relationship in capitalist firms makes qualification to be in agreement with the ways of controlling them as well, thus resulting in the impossibility of integrating the executing act to the planning one. Therefore, productive restructuring process which is progress has signalled for a centralization of decisions making, despite of it requiring more technical qualification. Since qualification implies social relations, self-management by abolishing in principle labour division within a factory indicates the possibility of thinking a new more complete concept of professional qualification: workers in self-managed company would not confine themselves to work only, but they would be accounted for management of it and, for that reason they would be dealing with a content of work richer and be able to act as manager. Worker's education becomes crucial for acquire new meanings due to new sociability started within the firm, although that occurs in a rather embryonic way. However, Cooperjeans reproduces many practices of traditional companies such as work process organization. Moreover, it belongs to the more general social division of work in which it has to keep commercial relations with other more independent companies, and that circumstance forces it to absorb rules and criteria of competition inherent in the market. Cooperjeans seems to be in an ambiguous situation. On the one hand, it signals that there is possibility of deepening democratic relationship, thus to increase workers' qualification; on the other hand, it can merely reproduce capitalist practices, and limit qualification to technical dimension. Nevertheless, empirical data indicate that Cooperjeans moves towards workers' qualification through educational practices that are in progress and, accordingly, they promote their intellectual, behavioural and affective development.

KEYWORDS: professional qualification; self-management; co-operative movement; social relationship

SUMÁRIO

RESUMO

ABSTRACT

INTRODUÇÃO.....09

CAPÍTULO 1 - A qualificação profissional e a divisão do trabalho na sociabilidade capitalista.....28

1.1 Dimensões da evolução da noção de qualificação profissional.....32

1.2 Qualificação, tecnologia e relação social.....39

1.3 Princípios da Administração Científica do Trabalho: o controle sobre a força de trabalho e suas implicações para o trabalhador.....53

1.4 Novas formas de organização do trabalho (NFOTs): as implicações do toyotismo/ produção enxuta na qualificação do trabalhador.....62

1.4.1 Redefinição hierárquica nas NFOTs e a possibilidade de qualificação nas empresas capitalistas tradicionais.....72

1.4.2 Escolaridade: um componente da qualificação.....80

1.4.3 Qualificação, polivalência e treinamento.....83

1.5 Políticas de envolvimento e o controle da força de trabalho.....87

1.6 O CCQ e o sentido restrito e ideológico da participação.....90

1.7 Competência e qualificação profissional: noções que se opõem ou se complementam?.....100

1.7.1 O surgimento da noção de competência.....100

1.7.2 A competência articulada à noção de qualificação.....101

1.7.3 O Saber ser como um conceito peculiar à noção de competência.....104

1.7.4 A competência negociada coletivamente e a formação do consenso.....108

CAPÍTULO 2 – A inserção da Cooperjeans na divisão social do trabalho e a qualificação do trabalhador.....114

2.1 Características gerais do segmento de confecções.....116

2.2 Processo de trabalho e tecnologia na Cooperjeans.....122

2.3 Características dos cooperados e qualificação no segmento de confecções.....145

2.3.1 Caracterização dos trabalhadores da cooperativa em relação ao grau de escolaridade, sexo, renda e idade.....	174
2.4 O segmento de confecções e a inscrição da cooperativa na divisão social do trabalho.....	185
2.4.1 Condições de inserção dos trabalhadores na empresa de autogestão.....	197

CAPÍTULO 3 - Contradição na relação social na empresa autogerida e a ampliação da qualificação profissional.....

3.1 As modificações na estrutura organizativa e de poder e a necessidade de maior conhecimento.....	207
3.1.1 Os conteúdos envolvidos na atividade dos cooperados e a necessidade de ampliação de conhecimento para gestão.....	211
3.2 A transmissão das informações.....	224
3.3 A educação geral e o processo decisório.....	239
3.4 Participação, monopólio das decisões e luta de classe.....	248
3.4.1 A possibilidade de reprodução das relações sociais capitalista.....	262
3.4.2 Luta de classe e remuneração na Cooperjeans.....	266
3.5 A qualificação técnica e a demarcação das funções.....	273

CAPÍTULO 4- As concepções e as práticas de qualificação profissional na Cooperjeans.....

4.1 Práticas educacionais e a reprodução de cursos das empresas tradicionais.....	277
4.2 Anteg e os cursos para a gestão na cooperativa.....	292
4.3 O conselho de administração e fiscal e a ampliação da qualificação.....	297
4.4 Processo educativo na Cooperjeans.....	301
4.5 Mudanças de valores	319

CONCLUSÃO.....

ANEXO A.....

ANEXO B.....

REFERÊNCIAS.....

INTRODUÇÃO

O interesse em estudar as concepções e práticas de qualificação profissional em uma empresa de autogestão decorreu de vários fatores, entre eles, de inquietações provocadas em uma pesquisa realizada anteriormente¹ que tratava da possibilidade de o pedagogo desenvolver um trabalho na produção que contribuiria à ampliação da qualificação profissional dos trabalhadores, tendo em vista as mutações ocorridas nas empresas com a implantação de novas formas de organização do trabalho (NFOTs). Ao entrar em contato com a literatura existente sobre a temática *qualificação profissional* nas NFOTs e ao analisar os dados empíricos coletados naquela pesquisa, ficou evidente que os atributos agregados à qualificação restringiam-se a um conteúdo técnico e se limitavam às exigências requeridas pela função que o trabalhador desempenhava no processo de trabalho. As mudanças ocorridas no processo de trabalho da empresa alimentícia pesquisada indicavam a maior complexidade e integração das atividades dos trabalhadores, envolvendo-os no tratamento dos equipamentos informatizados. Desse modo, tornava-se necessária a ampliação da posse de escolaridade, treinamentos técnicos e o desenvolvimento de atributos comportamentais necessários às intervenções que os trabalhadores passavam a ter no processo de trabalho, conforme apontam algumas literaturas que abordam a temática da qualificação e reestruturação produtiva.

¹ Trata-se de uma pesquisa realizada no ano de 1999 em três empresas alimentícias localizadas na cidade de Marília, as quais possuíam relevância nacional e internacional. Neste estudo referir-se-á a alguns dados obtidos nessa pesquisa.

Nas empresas capitalistas, em geral, o desenvolvimento dos atributos da qualificação encontram-se limitados à esfera da produção. Apesar do trabalho mais integrado e flexível na produção, os trabalhadores das empresas capitalistas tradicionais encontram-se desprovidos de poder para interferir na organização da empresa, na sua totalidade. A qualificação nesse tipo de empresa limita-se ao processo de trabalho e à qualificação técnica, condiciona-se às evoluções tecnológicas e práticas de controle desenvolvidas historicamente no modo de produção capitalista. Os sentidos diferenciados que possui a qualificação no modo de produção capitalista refletem a vulnerabilidade dos atributos intelectuais e comportamentais ao se condicionarem à forma de organização do processo de trabalho, à postura autoritária da direção e às características setoriais, entre outros fatores que definem a implantação da tecnologia e a forma de gestão da força de trabalho.

Nessa perspectiva, o trabalhador, cuja ação restringe-se ao processo de trabalho, continua com pouca possibilidade de compreender a totalidade que envolve a sua atividade produtiva, de organizar o conjunto de seu trabalho e de se envolver em atividades que exigem, fundamentalmente, a ação do indivíduo sobre os conteúdos científicos. As atividades que se referem à gestão do empreendimento são delegadas a poucas pessoas do grupo diretivo da empresa.

No decorrer do processo de elaboração do projeto de pesquisa, essas constatações confrontaram-se com algumas atividades acadêmicas que vinha desempenhando no grupo de pesquisa Organizações e Democracia, situada nessa unidade, Unesp- Câmpus de Marília, e do qual sou membro. As investigações desenvolvidas pelos pesquisadores e coordenadores desse grupo situavam-se, naquele momento, na temática *relação de trabalho, democracia e autogestão*. Os relatos de pesquisa e as leituras das publicações dessas investigações incitaram-me a aprofundar na temática, a fim de vislumbrar a possibilidade de maior ampliação do conceito e das práticas de qualificação do trabalhador em uma empresa de

autogestão que aboliu, a princípio, a divisão social do trabalho, ao menos no que se refere à relação social no interior da fábrica.

Tendo em vista o interesse em privilegiar, neste trabalho, o conceito de qualificação profissional enquanto possibilidade de desenvolvimento intelectual do indivíduo no local de trabalho, a opção pelo estudo da empresa de autogestão deu-se porque, com a abolição da divisão entre concepção e execução, abrir-se-ia maior possibilidade à apropriação de conhecimento, pelo trabalhador. A constituição de uma propriedade pertencente ao coletivo dos trabalhadores assinalava para a emergência de novas formas de relação social dentro da empresa, o que seria adequado para se pensar na qualificação enquanto apropriação dos conhecimentos que envolvem a totalidade da atividade produtiva. Dessa forma, os conteúdos sobre gestão do empreendimento também estão contidos enquanto atributos a serem agregados ao perfil do coletivo dos trabalhadores que, ao agirem sobre esses conteúdos, estariam desenvolvendo o componente intelectual, além do comportamental.

As questões investigativas que nortearam este estudo são as seguintes: Qual a importância da qualificação profissional para a cooperativa de autogestão? Quais os programas ou práticas educativas desenvolvidas na fábrica? A ação dos cooperados sobre os conteúdos de gestão da empresa estaria favorecendo o desenvolvimento intelectual dos associados ou a ampliação da qualificação?

Este estudo é relevante por algumas razões primordiais.

Em primeiro lugar, porque permite pensar a qualificação profissional, não apenas condicionada à evolução da técnica, assim como vem se desenvolvendo nos limites colocados pela forma autoritária e despótica que caracteriza a relação social nas fábricas capitalistas clássicas. Pensar a ampliação da qualificação condicionada à abolição da divisão do trabalho, à democratização do poder de decisão e ao acesso a totalidade de conhecimento que circula na

fábrica indica uma abertura para a ampliação considerável de conhecimento intelectual e de comportamentos cooperativos e solidários entre os trabalhadores. Isso se mostra importante por duas razões fundamentais: de um lado, porque em um contexto em que as formas de controle tornam-se mais sofisticadas e o apelo à individualização nas relações de trabalho dá-se tanto pela via objetiva², como pela via subjetiva³, a democratização da gestão da fábrica assinala à possibilidade de se ter estratégias de qualificação profissional mais adequadas às necessidades reais do coletivo de trabalhadores, bem como pode significar atributos e práticas de avaliação mais transparentes e claros do que os que se têm propagado nas organizações capitalistas tradicionais. A estabilidade no trabalho e a necessidade do coletivo gerir o empreendimento tendem a impulsionar o desenvolvimento de práticas de aperfeiçoamento de acordo com as exigências necessárias ao exercício da atividade produtiva. De outro lado, a possibilidade de o coletivo poder vislumbrar, no exercício da gestão da fábrica, a apropriação de conhecimentos científicos, relacionando-os à atividade de trabalho, parece ser um elemento considerável para o desenvolvimento da democratização das relações de trabalho dentro da fábrica. Também demonstra ser importante para o indivíduo que, inserido na relação social das fábricas capitalistas clássicas, não teria oportunidade de se desenvolver no âmbito da gestão.

Em segundo lugar, a relevância desse estudo pode ser percebida pela contribuição que oferece às posteriores pesquisas, em dois aspectos principais: um deles permite pensar a relação educação e trabalho de modo integrado. Neste sentido, estudar a importância que a qualificação profissional assume na empresa, a partir das práticas que desenvolvem, e averiguar se o conteúdo da prática administrativa dos trabalhadores favoreceria maior

² Entendendo por vias objetivas a sujeição da força de trabalho ao desemprego, a precarização do trabalho, o enfraquecimento do poder sindical e a maneira como se tem concebido e utilizado os dispositivos tecnológicos.

³ Entende-se por via subjetiva as estratégias de envolvimento pautadas na disseminação de um discurso ideológico sutil e reelaborado cientificamente, como o da competência.

ampliação da qualificação dos trabalhadores demonstram ser elementos de fundamental importância para vislumbrar a tendência de desenvolvimento das relações democráticas nas organizações autogeridas. A articulação integradora entre educação e trabalho aparece como uma necessidade objetiva que emerge das novas formas de sociabilidade cooperativa, bem como possibilita essa articulação dá-se em benefício, não da expropriação das potencialidades humanas, mas de um desenvolvimento profissional mais completo. Tudo indica que, para participar da gestão, há necessidade de compreensão do funcionamento do processo de produção, o que pressupõe o desenvolvimento de práticas educativas, com a finalidade de capacitar os cooperados. Também esses conhecimentos tendem a ser refletidos e mobilizados nas assembléias quando o coletivo toma as decisões gerais para conduzir o funcionamento da cooperativa. O outro aspecto deve-se ao fato de que o estudo da relação entre qualificação profissional e autogestão é praticamente escasso. Assim, esse trabalho tem a pretensão de contribuir para a compreensão dessa realidade. As empresas de autogestão constituem um fenômeno em ascensão em vários países, inclusive na Europa, e isso se deve, especialmente, porque se apresenta como alternativa ao crescente desemprego que atinge a população mundial. Portanto, é necessário estudar esse fenômeno que demonstra potencialidades de se desenvolver e se disseminar pelo conjunto da sociedade, privilegiando relações democráticas nas fábricas.

Na fábrica de autogestão, a propriedade pertence ao coletivo dos trabalhadores que possuem poder de decisão para administrar o empreendimento. Vieitez e Dal Ri (2001) dizem que não é totalmente correto afirmar que os associados são donos do negócio autogerido, pois a única propriedade que eles realmente têm reside no fato de serem membros da comunidade de trabalho. Ao abolir a figura do capitalista no interior da empresa e distribuir o excedente entre o coletivo dos trabalhadores, abolem-se também as formas de controle tradicionais. No entanto, outras formas de regular o trabalho tendem a ser instituídas, mas sem o objetivo de

extrair mais-valia. Desse modo, a qualificação, na empresa tradicional capitalista, traz embutida a dimensão do controle enquanto na empresa de autogestão essa relação tende a se modificar.

O surgimento das fábricas de autogestão no atual contexto de reengenharia da produção deve-se, entre outras razões, primordialmente, à iniciativa de preservação do posto de trabalho daquela força de trabalho, considerada desnecessária ao capital. Os trabalhadores da autogestão são desafiados a gerir o empreendimento e a tomar decisões sobre os principais aspectos que envolvem o funcionamento da empresa, como, por exemplo, decidir sobre a utilização do excedente e reinvestimento. Desse modo, para tomarem essas decisões na empresa, os autogestionários são suscitados a examinarem e discutirem as alternativas existentes, a fim de estabelecerem as diretrizes gerais.

Das decisões tomadas em assembléias dependem o futuro do empreendimento, portanto, os associados vêm-se na condição de conhecer o funcionamento da fábrica. Singer (1996) menciona que um dos elementos fundamentais para se tornar viável o empreendimento autogestionário é a formação e aperfeiçoamento continuado de seus integrantes. O autor observa que faltam aos novos competidores experiência profissional de gestão, conhecimento de como operar o negócio individualmente, além do reconhecimento junto à clientela. Dal Ri e Vieitez (2000) dizem que enquanto a organização capitalista relega a maior parte dos trabalhadores as tarefas que prescindem de educação aprimorada, na empresa autogerida esta é uma tarefa primordial para o desenvolvimento da organização democrática.

À medida que o funcionamento da empresa depende não só do trabalho físico, mas fundamentalmente do conhecimento e da capacidade do coletivo para gerir o negócio, a educação torna-se primordial. O coletivo encontra-se diante do desafio de sobreviver como

membros de uma comunidade de trabalho e, pela sua nova condição de inserção no processo produtivo, de se desenvolver e aprender sobre o funcionamento da empresa, na sua totalidade.

A apropriação do processo de trabalho pelos trabalhadores e a condição de associados autogestionários constroem, no interior da fábrica, formas de sociabilidade baseadas na liberdade de expressão, poder de decisão e autonomia. O desenvolvimento dessas formas de sociabilidade viabiliza o controle sobre o processo produtivo, o que torna a comunidade de trabalho sujeito das transformações a serem implementadas e desenvolvidas no empreendimento. Bruno (1983) diz que a gestão da produção pelo coletivo dos trabalhadores é um caminho pelo qual o proletariado, explorado pelo capital, constitui-se em sujeito da transformação podendo, imbuído de intenções políticas, reestruturar o todo social em outro modo de produção e redefinir esse processo de exploração em não exploração. Singer (2001) afirma que o passo decisivo rumo ao socialismo está no desenvolvimento de empresas autogeridas e comunidades autogovernadas, cuja prática demonstre sua superioridade em termos de realização humana. Ainda que, em um primeiro momento, para as fábricas autogestionárias não se coloquem questões de ordem política, como caminhar em direção ao socialismo, as organizações geridas pelos trabalhadores permitem vislumbrar a possibilidade de relações sociais mais autônomas e democráticas. Essa nova forma de sociabilidade, se aliada à dimensão política, pode ser um elemento importante na constituição de outra forma de sociedade.

Considerando que o motor do empreendimento autogestionário e objetivo a que ele se destina é o trabalho, o empreendimento depende de investimentos dos associados na comunidade de trabalho, com intuito de movimentar e viabilizar o funcionamento da empresa e a manutenção da atividade. Abre-se, assim, um novo patamar de desenvolvimento dos indivíduos inseridos nessa organização. Tiriba (1996, p.209) menciona que a ampliação do

saber do trabalhador, qualquer que seja a natureza da atividade produtiva que ele exerça, tem como condição a sua participação em reuniões de avaliação e planejamento.

Tem-se, pois, que a qualificação, proveniente da forma pela qual se estabelecem as relações sociais na produção capitalista, tende a se alterar e a se ampliar profundamente na empresa de autogestão. Na fábrica autogestionária, a qualificação evolui na contramão da empresa capitalista clássica ao contemplar na sua evolução a integração do ato de planejar e de executar. Os atributos que se agregam a ela tendem a se relacionar às necessidades objetivas que emanam do coletivo dos associados.

Os principais conceitos que constituem a espinha dorsal deste estudo referem-se aos conceitos de *autogestão, participação e qualificação profissional*.

A construção histórica do conceito de autogestão remete ao conceito de socialismo, no sentido de auto-organização, associação e autogestão operária. A autogestão segundo Tragtenberg (1986) significa que os proletariados e os assalariados, em geral, gerem por si mesmos suas lutas, por meio das quais se conscientizam de que podem gerir a produção e criar formas novas de organização. Assim, o conceito de autogestão constrói-se a partir da autonomia operária, no sentido do operariado se autodirigir e se auto-organizar, diferenciando da estrutura burocrática e de poder da classe dominante, como mencionou Bruno (1991).

A autogestão é uma construção alternativa, que nega a forma de organização capitalista. A negação da organização capitalista encontra-se nas formas pelas quais os trabalhadores organizam essa produção, horizontalizando a estrutura organizativa e distribuindo o poder de decisão entre os trabalhadores. Tragtenberg (1986, p.10) menciona que a criação dessas organizações igualitárias, como o conselho operário e as comissões de fábrica, corrói o capitalismo, pois negam o verticalismo característico do Estado e sindicatos.

Os fundamentos básicos que formam o conceito de autogestão, segundo Vieitez (1997, p.19-21), foram anunciados pelos socialistas utópicos. No entanto, o socialismo científico deu pouca importância à associação de tipo autogestionário, ainda sob o capitalismo, pois, para os últimos, era na tomada do Estado que se daria a modificação da estrutura da sociedade. Isso justificaria o não florescimento da organização de produção autogestionária em detrimento do partido, sindicato, e do direito civil como princípio democrático.

A autogestão refere-se a essa iniciativa de desenvolver relações de trabalho mais igualitárias, desburocratizadas, distribuição eqüitativa de responsabilidades e poder de decisão do coletivo sobre a organização diante da crise de acumulação do capital. O conceito de autogestão vem representar a igualdade de condições e interesses que possui o coletivo dos trabalhadores, por isso é recorrente na história o fato de as organizações geridas pelos trabalhadores organizarem-se de forma democrática, por meio de conselhos operários, comissões de fábricas, entre outras formas. Autogestionar, nesse estudo, significa a ação concreta do coletivo dos trabalhadores em direção à organização da produção de forma autônoma, respeitando as necessidades, os projetos e as decisões que emanam do coletivo dos trabalhadores. A ação do coletivo dos trabalhadores tem de perpassar todas as instâncias da organização, de forma a abolir a burocracia e as demarcações funcionais no plano da gestão da empresa que divide o ato de planejar do de executar. Assim, o exercício da autogestão abole a divisão do trabalho e das práticas que se referem a ela, ou seja, elimina as relações de trabalho fundamentadas no autoritarismo e na exploração.

Mesmo que as práticas de autogestão contemporâneas, aparentemente, não explicitem a dimensão política que está na gênese e permeia o conceito de autogestão no decorrer da história, as relações sociais, ao se desenvolverem de modo democrático, assinalam para a constituição de uma sociabilidade distinta daquela existente nas empresas capitalistas

clássicas. Ou seja, mesmo que o ato motivador da criação da produção autogestionária não tenha sido permeado de caráter político e intenção de transformação da estrutura da sociedade a partir da produção, tudo indica que a forma de organização democrática, que constitui a espinha dorsal do empreendimento, contempla outro tipo de relação social.

O principal instrumento que viabiliza a consolidação da autogestão na organização produtiva encontra-se na participação, pois é através da atuação do coletivo dos trabalhadores em todas as instâncias do empreendimento que o exercício autogestionário se efetiva e toma forma. O ato de participar torna-se condição *sine-qua-non* para se construir a autogestão, pois não pode o coletivo autogerir a organização da produção sem decidir sobre a política geral da fábrica.

O conceito de participação, na empresa autogerida, difere completamente do conceito de participação nas empresas capitalistas clássicas. Se, nas segundas, participar é envolver os trabalhadores com intuito de que eles proponham sugestões pontuais no processo de trabalho, na autogestão, participar é decidir o rumo da empresa de forma coletiva em assembléias, determinar a forma de organização da produção, a distribuição de renda e do excedente, entre outras decisões que envolvem o cotidiano da empresa.

Na produção autogestionária, o conceito de participação denota de sentido pleno ao se imbuir de poder de decisão sobre a totalidade da organização. Tomasseta (1972, p.196) menciona que na autogestão, por pressupor a eliminação da estrutura hierárquica, a participação decorre de um salto qualitativo que corresponde a um salto revolucionário das relações de produção. O conceito de participação que irá perpassar este estudo refere-se à construção de relações de trabalho democráticas no interior da fábrica, a partir do exercício da autogestão. Isso implica na capacidade e no poder de o coletivo organizar a produção na sua totalidade, tanto nas questões que se referem ao cotidiano da produção como de política

administrativa, a fim de satisfazer suas necessidades materiais, intelectuais e desenvolver valores voltados à solidariedade humana. Participar significa: gerir a empresa, a partir do acesso às informações sobre todas as instâncias da organização; refletir para, em conjunto, encontrar as alternativas que a maioria dos trabalhadores considera mais adequadas; debater pontos de vista conflitantes e buscar, por meio do diálogo, as diretrizes de ação para a organização da produção. Desse modo, o exercício da participação e, em consequência, as decisões tomadas em assembléia têm que atender às necessidades gerais e aos projetos que emanam do coletivo dos trabalhadores.

A qualificação dos trabalhadores, enquanto um aprendizado permanente de questões técnicas, administrativas, comerciais específicas do segmento da empresa, bem como resultado de prática educativa voltada para o desenvolvimento de comportamentos cooperativos e participativos, torna-se condição para viabilizar a participação, assim como se nutre das práticas participativas. O conceito de qualificação constrói-se a partir da atuação dos trabalhadores na organização da produção, na medida em que avaliam as práticas implementadas anteriormente e entram em contato com informações que se referem ao exercício da gestão. Trata-se de um conceito que vai sendo construído na medida em que o coletivo dos trabalhadores age sobre a produção na sua totalidade, buscam e refletem sobre as informações para tomarem as decisões e, em decorrência disso, satisfazem suas necessidades e ampliam seu conhecimento. Nota-se que os conceitos de autogestão, participação e qualificação profissional se relacionam mutuamente, pois o desenvolvimento de uma prática autogestinária pressupõe participação efetiva do coletivo, o que impulsionaria a ampliação da qualificação, em sentido amplo.

Trata-se de uma relação complexa e integrada que envolve essas três dimensões. As práticas desenvolvidas no decorrer da história e que formam o conceito de autogestão assinalam para a possibilidade de se pensar em um conceito de participação e de qualificação

profissional mais ampliado do que o de qualificação técnica, na mesma proporção em que a autogestão só se constitui na medida em que se tem uma participação efetiva do coletivo, bem como a qualificação nos aspectos que tocam à gestão da produção.

Tendo em vista o que foi explicitado, as hipóteses norteadoras deste estudo concentram-se nos seguintes aspectos: a) a qualificação na empresa de autogestão é condição para sua sobrevivência, uma vez que os trabalhadores, ao responderem pela gestão do empreendimento, necessitam capacitar-se nos conteúdos que envolvem decisões administrativas, econômicas e financeiras. Assim, o desenvolvimento de práticas educativas na empresa é de fundamental importância para o coletivo dos trabalhadores; b) o conceito de qualificação encontra-se ampliado se comparado à empresa tradicional, pois contempla a integração entre planejar em uma perspectiva macro, ou seja, extrapola o limite do processo de trabalho; c) o fator que possibilita a ampliação da qualificação na empresa de autogestão refere-se à forma pela qual se encontram estabelecidas as relações sociais no interior da produção. E, em decorrência disso, a possibilidade de qualificação sobre os aspectos que tocam à gestão da fábrica dar-se-ia de maneira homogênea entre as diferentes categorias de profissionais. Desse modo, a qualificação profissional estaria mais relacionada à modificação na hierarquia de poder da organização e à alteração nas práticas de controle do que à implementação tecnológica. Pode-se observar que todas essas hipóteses indicam uma diferença significativa no funcionamento da organização e na estrutura das relações sociais na empresa de autogestão, quando comparada às capitalistas clássicas.

De modo geral, pretendeu-se com este estudo verificar as concepções e as práticas de qualificação profissional em uma fábrica de autogestão para, a partir disso, analisar o sentido que a qualificação assume nas empresas autogeridas. Em uma abordagem mais específica do estudo na fábrica, objetivou-se: verificar a organização da fábrica e do processo de trabalho; averiguar que tipo de qualificação se requer na empresa e as práticas de qualificação dos

associados; avaliar o conteúdo das práticas de qualificação profissional ou os conteúdos das iniciativas educativas que emergem na empresa e o conteúdo do programa da Anteag (Associação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Autogestão e Participação Acionária) de qualificação profissional. Esses objetivos serviram de guia na elaboração dos instrumentos de coleta de dados.

A fábrica de autogestão selecionada constitui-se sob a identidade jurídica de cooperativa de produção, denomina-se Cooperjeans, pertence ao segmento de confecções e se restringe à fase de montagem da peça, sendo as fases anteriores e posteriores executadas por outras fábricas, a critério da empresa contratante. Essa fábrica encontra-se na condição de contratada de outras empresas que requerem o serviço de montagem da peça (costura).

Todos os trabalhadores têm uma cota igualitária do empreendimento, portanto, todos são associados. Há uma proposta de autogestão e a fábrica é filiada a Anteag. Assim, todos decidem o rumo da fábrica em assembléias, pois os associados, em geral, têm igualdade de poderes para isso.

A empresa localiza-se na cidade de Avaré, interior do Estado de São Paulo, cuja região possui um significativo contingente de empresas desse ramo. É considerada de médio porte, conforme a classificação no segmento de confecções. Possui uma área total de 4.442,43 m, sendo que, dessa metragem, 4.014,70 refere-se à área construída. No interior do prédio, onde são desenvolvidas as atividades produtivas, há o espaço de 36m x 12m destinado aos sete grupos, com uma média de trinta pessoas, exceto o grupo de preparação que é mais numeroso. Os principais produtos produzidos são: jardineiras, calças, vestidos, saias, shorts, jaquetas, em mais de quarenta tipos de tecidos e diversos modelos. Nota-se a variedade de produtos com que trabalha a empresa e, além disso, os lotes são considerados pequenos, variando em torno de 120 a 500 peças, com produção diversificada.

Até o ano de 1996, essa fábrica encontrava-se sob a administração de uma empresa de expressão nacional, denominada Staroup, a qual possuía todas as fases do processo de produção: modelagem, corte e lavagem. Uma das unidades que possuíam todas as fases do processo de confecções localizava-se na cidade de Botucatu, próxima ao município de Avaré. Na unidade de Avaré, atual Cooperjeans, havia a fase da montagem e lavagem, no entanto, a última foi extinta, segundo relatos de alguns cooperados, devido à falta de um tratamento de água apropriado, na cidade. A Staroup possuía expressão nacional e internacional, pois, além de atender ao mercado interno, com marca própria, mantinha atividade de exportação, especialmente de *jeans* para a *Lewis*, marca norte-americana. Durante a década de 70, constitui-se basicamente da fabricação de *jeans*, mas no decorrer das décadas seguintes, principalmente nos anos 90, com a abertura da exportação do setor têxtil como um todo, sua produção diversificou bastante, produzindo a mesma variedade de produtos que hoje fabrica a cooperativa.

A Cooperjeans iniciou suas atividades sob a administração dos cooperados, em 10 de novembro de 1996. Possui 308 cooperados, dos quais 245 encontram-se na produção como diretos, e os 63 restantes realizam trabalhos indiretos. Denominam-se *diretos* os operadores que executam operações na produção, como as costureiras, manuais e passadeira. *Indiretos* são os trabalhadores que não exercem funções diretas no processo de trabalho. A classificação dos indiretos abrange: duas funcionárias de escritório, o diretor, supervisores dos diversos setores, mecânicos, responsáveis pelo controle da qualidade, coordenadoras, auxiliar de almoxarifado, portaria, faxineira e responsável pelo berçário.

A escolha dessa empresa justificou-se pela confluência de alguns fatores, como: propor-se a gerir o empreendimento de forma democrática, equidade no peso do voto nas assembleias, direção executiva da fábrica por meio do conselho, o qual possui um contingente representativo dos trabalhadores diretos, entre outras questões que foram averiguadas a partir

da pesquisa de Dal Ri e Vieitez (2001). Além desses fatores, foram considerados o número de trabalhadores e, conseqüentemente, a importância desse empreendimento no segmento de confecções como um todo. A condição de contratada demonstra que essa empresa encontra-se diretamente articulada às organizações tradicionais, cujo fator permite analisar e evidenciar os limites da autogestão na sociabilidade capitalista. A Cooperjeans é considerada uma empresa “modelo” pela Anteag, tanto no que se refere ao equilíbrio financeiro como à gestão democrática.

Os procedimentos utilizados para a coleta de dados referiram-se à observação sistemática do funcionamento da organização autogestionária da fábrica, de modo geral, e do processo de trabalho, em particular, e à entrevista com os associados de diferentes formas de inserção no processo produtivo. A amostra constituiu-se de: 16 trabalhadores inseridos diretamente no processo de trabalho, entre eles, costureiros (as) e manuais. Foram selecionados 2 cooperados de cada grupo pela presidente da fábrica, de modo aleatório, tendo em vista não atrapalhar a atividade produtiva; 1 cooperado indireto de cada função, como: coordenadoras, inspetoras de qualidade, monitoras, mecânicos, encarregados, supervisores, gerentes; membros do conselho administrativo e fiscal, que ocupavam funções técnicas diferentes na produção, entre eles, a presidente e o vice-presidente da cooperativa. A escolha de um cooperado de cada função deve-se à tentativa de abarcar o conjunto dos cooperados.

A técnica utilizada para a obtenção de informação constituiu-se, predominantemente, na entrevista previamente estruturada. No entanto, contou-se, embora em menor proporção, com alguns relatos espontâneos que ocorreram em conversa com os cooperados da fábrica. Foram aplicados dois tipos distintos de entrevistas, sendo uma delas aplicada à presidente, ao ex-presidente, vice-presidente e ao gerente. Esse roteiro de entrevista dividia-se em quatro seções, sendo que uma primeira seção caracterizava-se como um questionário fechado destinado à obtenção de dados quantitativos, referentes à caracterização do grau de

escolaridade, renda, idade, etc. Uma segunda seção trazia questões que privilegiavam a organização do processo de trabalho, a implementação de automação e modelos organizacionais. Uma terceira seção abrangia a organização autogestionária do empreendimento e a participação dos trabalhadores. Uma última seção trazia questões acerca das práticas de qualificação existentes na empresa, enfocando a concepção que tinham do que seria qualificação para a cooperativa, o conteúdo das decisões em assembléia e as exigências requeridas na Cooperjeans acerca do perfil do cooperado. O segundo roteiro de entrevista foi aplicado aos demais cooperados que compunham a amostra. Este instrumento de entrevista abrangia questões acerca das práticas e concepções de qualificação profissional e participação na gestão da empresa. As entrevistas foram aplicadas a cada cooperado individualmente, em uma sala de reuniões do prédio, e as informações obtidas foram gravadas em fitas cassetes para, posteriormente, serem transcritas. O período de coleta dos dados empíricos ocorreu entre o mês de fevereiro e março de 2002.

A partir da observação direta das atividades desenvolvidas na produção e da organização das atividades direcionadas à gestão da empresa, a coleta de dados seguiu um roteiro de observação previamente elaborado. Tais observações deram-se nos intervalos das entrevistas e em alguns períodos destinados a essa finalidade.

A análise e interpretação dos dados basearam-se nas análises quantitativas e qualitativas, sendo a segunda predominante. A aplicação de técnicas estatísticas simples, de caráter quantitativo, referiu-se à caracterização dos cooperados da fábrica, seguindo os critérios da primeira seção da entrevista de número 1. Os demais dados, depois de transcritos, foram sistematizados e se constituíram em critérios de análise. Esses critérios contemplaram: a organização do processo de trabalho na empresa de autogestão e o conteúdo do trabalho técnico; a tendência à reprodução de algumas concepções e práticas de qualificação da empresa capitalista clássica; o conteúdo das informações passadas aos cooperados; elementos

educativos novos que emergem na empresa autogestionária. Depois de estabelecidos, esses critérios foram analisados em confronto com a literatura especializada, em uma perspectiva de inserir esse fenômeno no desenvolvimento do histórico do capitalismo, ou seja, buscou-se preservar a relação da realidade investigada com a totalidade em movimento. Isso pode ser observado na análise que se faz da qualificação como uma construção histórica do capitalismo e da incursão da fábrica em estudo na divisão social do trabalho. A partir dos elementos apontados, decorreram as interpretações acerca da realidade estudada.

A metodologia utilizada nesta pesquisa não se enquadra em um tipo específico de estudo de caso. Este estudo caracteriza-se pela escolha de uma unidade de análise, a cooperativa, para observar um aspecto da sua evolução e relações estruturais fundamentais, isto é, a qualificação profissional. Focaliza-se nesse tipo de abordagem aspectos específicos de uma unidade maior, mas considerando a relação que a especificidade do objeto selecionado tem com a totalidade. No caso do estudo da qualificação profissional, trata-se de apenas um elemento existente na fábrica, no entanto esse elemento guarda em si parte da totalidade dos outros aspectos que envolvem a empresa, pois ele se constitui a partir da relação social em que diversos elementos interagem mutuamente. A qualificação adquire um sentido específico, na Cooperjeans, ao condicionar-se à relação social mais democrática, que abrange a totalidade da cooperativa. Foram adotadas a observação direta e entrevistas como técnicas de levantamento de dados e para análise dos dados buscou-se utilizar as categorias marxistas do método dialético, no sentido de procurar apreender as contradições do fenômeno.

Esta dissertação divide-se em quatro capítulos.

O primeiro capítulo divide-se em dois momentos complementares. O primeiro faz uma elaboração teórica a respeito do conceito de qualificação profissional que emerge com o desenvolvimento do modo capitalista de produção, atrelado à necessidade de controle sobre a

força de trabalho. Demonstra a construção histórica do conceito de qualificação com a divisão manufatureira do trabalho e os efeitos que as sucessivas evoluções tecnológicas têm na qualificação dos trabalhadores. Enfatiza que o conceito de qualificação nas empresas tradicionais relaciona-se com as práticas de controle sobre a força de trabalho e se compõe de atributos técnicos e comportamentais. Em um segundo momento, tem-se a caracterização de alguns modelos organizacionais e seus efeitos sobre a força de trabalho na sociabilidade capitalista. Busca-se enfatizar, além das inovações tecnológicas, as ideologias de participação, como: CCQs e o modelo da competência. A partir dessas análises, situa o conceito de qualificação profissional não proveniente de um mandado técnico, mas como uma relação social construída ao longo do desenvolvimento do modo capitalista de produção.

O segundo capítulo divide-se em duas partes. A primeira faz breve análise do segmento de confecções, com o intuito de caracterizar a forma de inserção desse segmento no mercado mundial. Em um outro item, ainda nessa primeira parte, demonstra as condições em que os cooperados se inserem na produção da cooperativa em estudo e no segmento de confecções, em geral. Elucidam-se dois aspectos dessa inserção: forma de organização do processo de trabalho, desenvolvimento tecnológico e influência na qualificação técnica dos trabalhadores, de um lado, e o perfil e qualificação técnica da força de trabalho, de outro. A segunda parte do capítulo trata da incursão da empresa de autogestão na divisão social do trabalho e da força de trabalho como produtora de mercadorias, enfocando os limites colocados pela sociedade capitalista para a qualificação dos trabalhadores.

O terceiro capítulo versa sobre a organização da estrutura de poder na empresa autogerida e enfoca as contradições que perpassam a construção da democracia no seu interior. Os aspectos salientados neste capítulo referem-se: às modificações na estrutura de poder e a necessidade de maior conhecimento; aos conteúdos envolvidos na atividade dos cooperados e à necessidade de alguns conhecimentos para gerir a empresa; ao processo de

transmissão das informações; à educação geral e processo decisório; à possibilidade de reprodução das relações capitalistas e luta de classe e remuneração.

O quarto capítulo trata, de modo mais específico, das práticas educativas existente na Cooperjeans e explicita o anacronismo existente entre as necessidades que decorrem da gestão coletiva e a reprodução daquelas utilizadas pelas empresas clássicas. Enfatiza-se a necessidade de cursos direcionados a capacitar para a gestão da cooperativa, bem como educação cooperativista e autogestionária. Traz ainda algumas experiências desenvolvidas na Cooperjeans que demonstram um potencial educativo, entre elas, as aulas e orientações voltadas para a compreensão do funcionamento da empresa de modo integrado. Ressalta-se nesse capítulo a mudança de valores dentro da nova forma de sociabilidade que emerge na cooperativa.

Os roteiros de entrevista e de observação seguem em anexo.

CAPÍTULO 1

A Qualificação profissional e a divisão do trabalho na sociabilidade capitalista

Neste capítulo, pretende-se discutir a construção histórica do conceito de qualificação profissional no modo de produção capitalista, enfatizando os condicionantes técnicos e sociais que incidem sobre o mesmo. Trata-se de uma noção atrelada à tecnologia capitalista,⁴ o que implica dizer que se relaciona à forma pela qual se estabelecem as relações sociais na produção e, conseqüentemente, remete às práticas de controle necessárias para a manutenção de um tipo de organização produtiva em um dado momento histórico.

Na sociedade capitalista, a terminologia *qualificação profissional* é utilizada em diversos contextos: no âmbito das escolas, empresas e instituições afins, além de sindicatos, entre outros. Pode-se dizer que, embora em cada momento histórico e instituições distintas a denominação se apresente com um conteúdo próprio, de modo geral, esse termo se encontra condicionado à forma pela qual se constituem as relações sociais na produção, fator que delinea a organização do processo de trabalho.⁵

⁴ Tecnologia capitalista é entendida como um conjunto de princípios, conhecimentos desenvolvidos em um determinado momento histórico para aplicar as necessidades práticas de um modo de organização da atividade produtiva. O desenvolvimento de técnicas de produção, por exemplo, modelos organizacionais e automação são expressões do desenvolvimento tecnológico que assumem formas específicas dependendo do momento histórico em que se inserem.

⁵ Entende-se por processo de trabalho a conjugação de três elementos mencionada por Marx (2000 p.212): atividade do homem adequada a um fim (o trabalho); o objeto sobre o qual se exerce a atividade e os instrumentais do trabalho. Esses elementos se ligam em uma relação complexa que, na sociedade capitalista,

Pretende-se, com isso, circunscrever o conceito de qualificação ao modo de produção e, conseqüentemente, à tecnologia capitalista. O termo remete a uma concepção de formação que sofreu alterações conceituais profundas na sociedade capitalista, especialmente ao ser identificado como capacitação para o trabalho. Em oposição à modernidade do século XVIII, na Alemanha,⁶ por exemplo, onde o desenvolvimento do sistema capitalista ainda era incipiente, percebe-se a presença do termo *formação* em um sentido bastante abrangente, pois além de possuir o elemento objetivo, como apropriação do homem aos bens culturais da humanidade, extrapolava os limites colocados pela educação institucional e intenção prática para focalizar também as dimensões subjetivas, inconscientes e de autoformação do homem.⁷

O desenvolvimento do capitalismo integra na sua dinâmica todos os setores da sociedade, impondo a tendência à racionalização de forma ampliada e é por isso que, também no âmbito das instituições educacionais, o termo formação está condicionado potencialmente ao exercício de uma atividade prática e produtiva. Nesse sentido, a idéia de formação tende a ser substituída pela idéia de formação profissional, que se encontra melhor expressa pela terminologia *qualificação profissional*, daí a indistinção do uso dessa noção em diversos contextos. Apesar de os dois termos estarem circunscritos à esfera produtiva, o termo

subordina-se ao processo de valorização do capital. Inseridos no processo de valorização, as modificações e aperfeiçoamentos que os elementos do processo de trabalho sofrem, no decorrer da história, estão condicionados a um patamar tecnológico diferenciado e, conseqüentemente, à realização de tarefas também distintas.

⁶ Vale ressaltar que, na Alemanha, tanto a formação geral como a técnica encontram-se integradas, privilegiando-se a segunda. Segundo Dubar (1997, p. 91), há a valorização do aspecto técnico-profissional que, inclusive, “confere à qualificação um caráter geral, para além do local onde é exercida” e permite, sobretudo, instaurar uma “continuidade profissional”, fonte de eficiência produtiva.

⁷ Hoje quando se fala de considerar a subjetividade, nos marcos do capitalismo, a formação possui outro significado, distante do processo de autoformação, que expressa o desejo íntimo do indivíduo em se formar a partir de recordações inconscientes das experiências vividas e constante satisfação daquilo que aprecia e valoriza (dimensão estética), ou seja, apropriação subjetiva do que é objetivo (cultura produzida pela humanidade). A subjetividade que é enfatizada na década de 90, com a emergência da noção de competência, que será desenvolvida mais à frente deste capítulo, refere-se às exigências de flexibilização e adaptação aos valores empresariais. A noção da competência considera o percurso de vida do sujeito, pois acredita que haja introjeção de valores de modo a definir traços de personalidade e caráter. Nesse sentido, pessoas sindicalizadas ou com experiência de luta coletiva tendem a não apresentar comportamentos desejáveis para a empresa. Mesmo porque as características de personalidade e caráter desejáveis, como a capacidade de mudança, iniciativa e assimilação dos valores empresariais, parecem indicar que não são todas as experiências vividas pelo sujeito que se consideram, mas aquelas que melhor auxiliam na adaptação do indivíduo à sociedade industrial. Ser competente, nesse contexto, indica a assimilação de valores que contribuam para o desenvolvimento produtivo, em geral, traduzindo-se em comportamento adaptável e coeso às ideologias difundidas no mercado.

formação parece guardar algumas peculiaridades que o diferencia, em parte, ao de qualificação. A apropriação que a tradição marxista fez do termo formação conferiu-lhe uma dimensão mais ampla, identificando-o com projeto humano-genérico que objetiva a formação omnilateral, ou seja, o desenvolvimento do indivíduo por completo, multilateral, em todos os sentidos das faculdades e das forças produtivas, de modo que satisfaça todas as suas necessidades por meio do trabalho. Pressupõe-se o desenvolvimento total das forças produtivas sob o controle dos trabalhadores livremente associados na sociedade comunista. O advento da concepção de politecnicidade resulta desses fatores que permitem a emancipação do trabalho. Manacorda (1986) menciona que a divisão do trabalho desenvolve o homem de modo unilateral, ou seja, ao estar subordinado à técnica, o homem desenvolve-se de modo parcial.

Entretanto, mesmo quando a formação se refere à educação geral, que visa desenvolver intelectualmente o indivíduo através dos conteúdos científicos, esta se encontra atrelada ao mundo produtivo, pois a formação geral constitui um dos requisitos para obtenção de uma força de trabalho qualificada, seja nas atuais formas de organização do trabalho (NFOT), em que a exigência do grau de escolaridade é cada vez maior para diferentes categorias de profissionais, como também podemos notar no Brasil na década de 50 e 60⁸ com a emergência da teoria do capital humano. A idéia difundida pela teoria do capital humano de que o investimento no fator humano constituía um dos determinantes para superar o atraso econômico (FRIGOTTO, 1984, p.39), assim como o acréscimo marginal de

⁸ A teoria do capital humano surge em um momento de integração sistêmica da força de trabalho ao mercado de trabalho em expansão, uma vez que "A mundialização do capital - sob a predominância da lógica da financeirização- tendeu a implodir a capacidade integradora do sistema orgânico do capital, uma integração relativa que permitiu a um contingente significativo de indivíduos o acesso à vida política, cultural e econômica. Criou-se, nessa "idade de ouro" do capitalismo moderno do pós guerra, uma perspectiva de integração dos indivíduos ao mercado, capaz de recriar nas condições de uma mercantilização universal, um espírito de comunidade à sombra da burocracia pública (o Estado- providência ou de Bem-Estar Social), modelo de emancipação humana possível para a social-democracia ocidental do pós-guerra. Nessa época, predominam as políticas Keynesianas de bem-estar social e o pleno emprego como prioridades das gestões macroeconômicas no centro capitalista." (ALVES, 2000, p.10)

treinamento e educação corresponderia a um acréscimo marginal de produtividade do indivíduo, explicitou o modo de pensar a educação como produtora da capacidade de trabalho. Nesse momento, o que se entende por formação do indivíduo pauta-se na transmissão de um grande volume de conhecimento, produção de habilidades intelectuais e desenvolvimento de atitudes geradoras da capacidade de trabalho (FRIGOTTO, 1984, p.40). Tem-se o que Invernizze (2000) caracteriza como enfoque macrossocial da qualificação⁹ porque associa essa perspectiva integradora da educação ao desenvolvimento capitalista em sua fase de expansão.

É nessa época que se construiu a teoria do capital humano para legitimar a promessa integradora do sistema orgânico do capital. Sua concepção individualista admitia que, de posse de um conjunto de saberes, competências e credenciais, o indivíduo estaria habilitado para a competição dos empregos disponíveis[...] (ALVES, 2000, p.10)

Alguns autores entendem que essa abordagem não foi ultrapassada no contexto da acumulação flexível¹⁰, mas sofreu uma nova tradução (ALVES, 2000, p.11) ou um retorno (MANFREDI, p.1998), expressos na concepção do conceito de competência e empregabilidade¹¹. No entanto, como não é objetivo desse trabalho enveredar na análise

⁹ Denomina-se também abordagem ou enfoque macrossocial a concepção de **Qualificação formal**, abordada por Paiva (1995), que se daria por meio do planejamento educacional incentivado pelo Estado nos anos 60. Essa abordagem considera indicadores como escolaridade média, tempo de permanência na escola, número de diplomas como índice de desenvolvimento sócio-econômico. (INVERNIZZE, 2000, p.55)

¹⁰ Acumulação flexível, segundo Harvey (2000), refere-se a uma nova maneira de organizar o trabalho baseado na flexibilização do mercado, seja na organização interna das fábricas como na relação entre os mercados mundiais e as necessidades sócio-econômicas. No âmbito mais abrangente da flexibilização dos mercados, emergem “[...] novas maneiras de oferecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional” (HARVEY, 1992, p.140). Neste trabalho, interessa-nos as flexibilizações ocorridas na produção no que se refere às alterações na base técnica e forma de gestão da força de trabalho.

¹¹ O conceito de empregabilidade parece encontrar-se correlacionado ao de competência, pois se trata de adquirir um rol de conhecimentos e habilidades comportamentais, conforme difundido pela teoria da competência, para que o indivíduo se torne potencialmente empregável. No entanto, o mercado de trabalho, nesse momento histórico do capitalismo mundial, demonstra dificuldades de integrar a força de trabalho excedente, pois o desemprego, que tudo indica ser estrutural, sinaliza para a impossibilidade de retorno dos trabalhadores desempregados ao mercado de trabalho. Por trás dessas noções, está contida a idéia de que a força de trabalho não é absorvida pelo mercado por falta de capacitação e de que cada indivíduo é responsável por sua formação e, conseqüentemente, pelo ingresso no mercado de trabalho. “É o conceito de empregabilidade que irá representar a nova tradução da teoria do capital humano [...] a mundialização do capital impõe uma lógica de exclusão que tende a limitar a capacidade do sistema de produção de mercadorias e integrar o indivíduo numa

dessa abordagem da qualificação, apenas assinalar a existência dessas diferentes concepções, tendo em vista um melhor esclarecimento conceitual do termo.

1.1 Dimensões da evolução da noção de Qualificação Profissional

Com a divisão manufatureira do trabalho, modificações substanciais de ordem técnica e social aprofundam-se em decorrência do desenvolvimento capitalista. Para atingir um melhor desempenho produtivo no interior do processo, a atividade de trabalho é dividida ao máximo. Braverman (1971) diz que a divisão do trabalho na indústria capitalista não é de modo algum igual à distribuição de tarefas, ofícios ou especialidades da produção, pois o capitalismo subdividiu sistematicamente o trabalho de cada especialidade produtiva em operações limitadas, “tornando-se esta forma de divisão do trabalho generalizada apenas com o capitalismo” (BRAVERMAN, 1974, p.71).

Se, num primeiro momento, a execução do trabalho ainda dependia da habilidade do trabalhador para manejar o instrumental de trabalho e do conhecimento amplo sobre o produto e do processo de execução, fator que garantia um certo poder de barganha do trabalhador para com o capitalista que o empregava, a divisão do trabalho agora se aprofunda e, com a implementação da maquinaria, o capitalista torna-se cada vez mais independente do conhecimento artesão. O trabalhador, que num primeiro momento vende sua força de trabalho porque se encontra despossuído de meios para produzir, agora vê que sua força de trabalho só funciona se estiver vendida ao capital.

Ela só opera dentro de uma conexão que só existe depois da venda, no interior da oficina capitalista. O trabalhador da manufatura, incapacitado naturalmente, por sua condição de fazer algo independente, só consegue desenvolver sua atividade produtiva como acessória da oficina capitalista [...] (MARX, 2000, p.416)

vida produtiva. É um limite estrutural intrínseco à forma de acumulação capitalista. Mesmo que todos pudessem adquirir qualificações, o sistema orgânico do capital seria incapaz de absorvê-los [...]” (ALVES, 2000, p.9)

O período manufatureiro, ao simplificar e aperfeiçoar as ferramentas, adequando-as às funções do trabalhador parcial, estrutura os elementos que se constituirão na tecnologia capitalista. As grandes modificações técnicas dão-se quando o homem passa a funcionar como força motriz, portanto, facilmente substituível. A introdução dos sistemas de máquinas, conjunto de máquinas-ferramentas diferentes que se completam reciprocamente nas diversas fases do processo, reflete, em parte, a cooperação baseada na divisão do trabalho da manufatura, mas difere dela porque, ao aparecer sob a forma de combinação de máquinas, elimina o princípio subjetivo (adequação do instrumental de trabalho ao trabalhador) para dar lugar ao processo objetivado na máquina (MARX, 2000, p.434). Nesse momento, o homem subordina-se à tecnologia e o conceito de qualificação evolui atrelado à técnica. Tudo indica que é o atrelamento da qualificação à tecnologia que faz com que, em termos relativos processe-se a progressiva desqualificação, referindo-se à expropriação do trabalhador do controle da totalidade da produção, como foi entendida por Braverman (1971). Mas, em termos absolutos, no que se refere às exigências de desenvolvimento parcial proveniente da técnica, há um incremento e crescente qualificação.

São essas alterações na forma de realizar o trabalho, sustentadas na emergência de um novo tipo de relação social baseada no trabalho assalariado e na obtenção de mais-valia¹², que acarretam mudanças nas condições materiais e irão determinar o significado do termo qualificação profissional nas diferentes fases do desenvolvimento capitalista. Como observa Bruno, há não apenas uma tendência à desqualificação do trabalhador, mas também a sua inscrição na tecnologia capitalista, estando o perfil da força de trabalho condicionada à evolução e às exigências requeridas pelo capital. Se é correto afirmar que a divisão do

¹² Entende-se por mais-valia a parte da jornada de trabalho destinada à obtenção do excedente de trabalho, na qual o capitalista intensifica o tempo de trabalho para além do que seria necessário e se apropria do tempo de trabalho alheio e não pago. Essa intensificação do tempo de trabalho excedente dá-se sob a forma absoluta (intensificação da jornada de trabalho) e/ou relativa da mais valia (incorporação de tecnologia para reduzir o tempo de trabalho necessário).

trabalho na manufatura só pôde surgir na forma capitalista, parece também ser possível dizer que, com a tecnologia que se desenvolve a partir dela, emerge um conteúdo específico para o conceito de qualificação profissional.

Bruno enfatiza a dimensão ampla do conceito de qualificação, que se quer resgatar nesse trabalho, ao associá-la a impossibilidade de se planejar, organizar e interferir no trabalho de modo geral.

[...] Portanto, dizer que a ACT [Administração Científica do Trabalho] desqualificou a força de trabalho, como faz Braverman, por exemplo, é referir-se a apenas um aspecto da questão: aquele relativo ao operário profissional, formado ainda nos moldes pré-capitalistas. Todo novo patamar tecnológico confere um significado próprio a esse termo. Nesse momento, institui-se um novo significado para o que seja qualificação, seguindo novas especificações mais adequadas às novas formas tecnológicas que a partir daí se desenvolveram. Criticar o sentido social que este termo assume neste contexto novo, implica criticar não só a divisão do trabalho, mas a própria existência dos gestores no processo de trabalho... (BRUNO, 1991, p.29)

[...] a qualificação diz respeito à capacidade de realização das tarefas requeridas pela tecnologia capitalista [...] Nessa perspectiva, diria é qualificada aquela força de trabalho capaz de realizar as tarefas recorrentes de um determinado patamar tecnológico e de uma forma de organização do processo de trabalho. Isso já confere ao termo temporalidade e relativiza seu conteúdo, à medida em que cada estágio de desenvolvimento social e tecnológico e, em cada forma de organização do trabalho, novos atributos são agregados à qualificação e novas hierarquizações são esclarecidas entre eles. (BRUNO, 1996, p.92)

Um outro fator introduzido pela divisão manufatureira do trabalho, que se encontra na base desse conceito mais geral de qualificação, é a hierarquização das qualificações a que os trabalhadores se subordinam, conforme a função que o indivíduo exerce no trabalho e os atributos que ele utiliza para executá-lo. A divisão do trabalho, ao parcelar o trabalho e, conseqüentemente, a redução da atividade do trabalhador simplesmente ao emprego da força física, desprovida da capacidade de planejar, delegam-no a uma classificação, na hierarquia da empresa, que se limita à função que ocupa.¹³

¹³ Marx diz que a ação de transformar o trabalho parcial em profissão eterna de um ser humano corresponde à tendência de sociedades antigas de tornar hereditário os ofícios e petrificá-los em castas, ainda que determinadas condições históricas produzam no indivíduo uma tendência a variar, incompatível com o sistema de castas. (MARX, 2000:394).

A hierarquização dos indivíduos por meio dos diferenciais de qualificação é algo inerente à configuração do sistema mundial capitalista. De acordo com Wallenstein, a divisão dum economia-mundo supõe uma hierarquia de tarefas ocupacionais em que as tarefas que exigem maior capitalização estão reservadas às áreas mais bem posicionadas, isso porque a economia-mundo capitalista recompensa, essencialmente, o capital acumulado, o que inclui o capital humano, em maior medida que a força de trabalho bruto. Para o autor, a má distribuição geográfica dessas qualificações envolve uma forte tendência para sua auto-manutenção, já que as forças do mercado reforçam-na em vez de minar (WALLENSTEIN, 1974, p.339). Desse modo, os atributos de conhecimento e comportamento requeridos dos trabalhadores são submetidos a hierarquizações diferenciadas no local de trabalho, pautadas na função ou cargo que os indivíduos ocupam na organização. Essa hierarquização, que se dá através dos diferenciais de qualificação, reflete a divisão do trabalho na fábrica, em que as funções mais elevadas na hierarquia da empresa têm um conteúdo do trabalho distinto das demais funções inseridas na produção, ou seja, umas relacionam-se mais com o ato de planejar, enquanto outras apenas executam. Murphy (1984, 1985 apud CASTRO, 1993, p.216) menciona que as habilidades e as qualificações dos indivíduos são ativos mobilizados nas relações econômicas e de dominação, o que significa que pessoas com altos níveis de qualificação auferem maiores rendimentos não apenas por terem qualificações mais elevadas, mas pela manutenção dos diferenciais de qualificação existentes entre os indivíduos. Castro (1993, p.217) afirma que é por meio do sistema de classificação que se organizam as relações entre os indivíduos e se definem barreiras e limites que estruturam as possibilidades para essa relação. Desse modo, a concepção de qualificação remete a uma estrutura organizacional que se forma a partir da relação de poder e controle exercida na organização do trabalho capitalista. Pode-se notar, inclusive, que, nas diversas funções em que se agregam, algumas se relacionam estritamente com o exercício da prática

do controle da força de trabalho. Kuenzer (1971, p.185) observa que o trabalho operário, a partir do qual ele elabora saber, não se caracteriza, exclusivamente, por ser manual, mas pelo fato de que este trabalho ocorre em determinadas condições e relações sociais que, definindo sua situação de classe, também define sua posição na hierarquia do trabalho coletivo.

A emergência das funções responsáveis pelo controle do trabalho justifica-se pela própria contradição da organização da produção capitalista que, por um lado, busca reduzir os gastos com a força de trabalho, incrementando os meios de produção, mas, por outro, amplia as funções de controle que, embora em si mesmas sejam supérfluas, para a organização capitalista tornam-se indispensáveis.

Quanto mais cresce a produtividade do trabalho, mais pode reduzir a jornada de trabalho, e quanto mais pode aumentar a intensidade do trabalho. Do ponto de vista social, a produtividade do trabalho aumenta com sua economia. Essa implica em economizar meios de produção e evitar todo trabalho inútil. **O modo capitalista de produção, ao mesmo tempo em que impõe economia em cada negócio particular, produz, com seu sistema anárquico de concorrência, o desperdício mais desmedido dos meios de produção e das forças de trabalho da sociedade, além de criar inúmeras funções para ele indispensáveis, mas em si mesmas supérfluas.** (MARX, 200, p. 601-602, grifo nosso)

Em um estudo realizado em uma empresa de siderurgia de capital internacional, Ferreira (1992) retrata a pouca possibilidade de ascensão que o trabalhador, delegado a exercer sua profissão operacional, tem na hierarquia funcional, especialmente no que se refere a ocupar cargos administrativos que respondem pela gestão da empresa. Menciona que, embora na empresa pesquisada a experiência profissional adquirida fosse valorizada para fins funcionais, os critérios de promoção que dependiam da avaliação de um supervisor imediato e o acesso restrito às *linhas de carreira* constituíam-se limitações importantes para o sistema de empregos. “As possibilidades de carreira para a maioria dos trabalhadores não ultrapassam alguns poucos níveis hierárquicos”.(FERREIRA, 1992, p.78). Oliveira (1988, p.62 apud FERREIRA, 1992, p.78), ao se referir ao papel do supervisor imediato responsável