


VIII Congresso Luso-Afro-Brasileiro de Ciências Sociais
Coimbra 16, 17 e 18 de Setembro de 2004
Centro de Estudos Sociais, Faculdade de Economia, Universidade de Coimbra
Colégio de S. Jerónimo, Apartado 3087 · 3001-401 Coimbra, Portugal
Telef +351 239 85 55 70 Fax + 351 239 85 55 89

A
QUESTÃO
SOCIAL
NO NOVO
MILÉNIO

email lusoafrobrasileiro@ces.uc.pt
url <http://www.ces.uc.pt/LAB2004>

O SENTIR E O PENSAR DE ATORES EDUCACIONAIS NO CONTEXTO DAS MUDANÇAS CURRICULARES NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL DE NÍVEL TÉCNICO ¹

VERA LÚCIA BUENO FARTES
Faculdade de Educação
Universidade Federal da Bahia

INTRODUÇÃO

O avanço das forças produtivas ocorridas a partir da década de 1960 levou à criação de cursos que objetivavam capacitar a força de trabalho, de forma rápida, para responder às novas demandas do mercado. Essa preocupação com a capacitação dos trabalhadores decorreu do processo de desenvolvimento econômico que não se fez de forma auto-sustentável, mas com grande endividamento externo, tendo como referência teórica a Teoria do Capital Humano (Oliveira, 2003). Num outro importante momento de inflexão da

¹ A pesquisa contou com a colaboração dos bolsistas PIBIC/CNPQ, Marcos Araújo do Nascimento e PIBIC/FAPESB, Eliete Nunes dos Santos, ambos alunos do Curso de Pedagogia da Faculdade de Educação da Universidade Federal da Bahia.

educação brasileira - os anos 90 -, ocorreu uma guinada em direção ao equacionamento do sistema de ensino às propostas e diretrizes formuladas pelos organismos internacionais aos países devedores, sendo esta reforma pautada pelos ditames da globalização neoliberal e pelo novo modelo produtivo que vem se sobrepondo ao fordismo (Hirata, 1994). Ao lado das profundas mudanças tecnológicas, introduzidas pela automação microeletrônica, ocorreram também, importantes mudanças na organização e gestão do trabalho, o que ocasionou alterações nas relações e conteúdos do trabalho.

Para os objetivos desse trabalho, importa destacar que, a partir da nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB 9394/96 e de seus desdobramentos, no que diz respeito à normatização da Educação Profissional de Nível Técnico (DCN 16/99 e Parecer 2208, este último, em processo de extinção e substituição²), dúvidas e questionamentos têm sido levantados pelos profissionais que se dedicam ao trabalho cotidiano nas instituições de ensino profissional (em particular os Centros Federais de Educação Tecnológica - CEFETs), na qualidade de docentes ou de gestores, bem como se tem assistido ao debate acadêmico acerca da pertinência de tais transformações nessa modalidade de ensino.

A educação profissional é tema recorrente no horizonte da pesquisa educacional brasileira, sendo que um dos momentos de inflexão, antes do atual, foi por ocasião da LDB n. 5692/71 que, num período particular do desenvolvimento econômico e da conjuntura política nacional, trouxe profundas modificações ao setor educacional. Todavia, pode-se dizer que em momento algum da história educacional brasileira, houve um movimento tão abrangente no sentido de conferir unidade conceitual, epistemológica e metodológica à relação entre as questões curriculares e o mundo do trabalho, obrigando a todos aqueles que se dedicam a essa/s área/s de estudos a enfrentar os desafios para a compreensão de seus avanços e recuos.

No contexto atual dos estudos sobre políticas curriculares para a Educação Profissional as dificuldades não têm sido poucas, a começar pela necessária compreensão das mudanças

² Por ocasião dessa pesquisa, a Secretaria de Educação Média e Tecnológica articula uma nova proposta para a Educação Profissional e Tecnológica, em substituição, principalmente, ao Decreto 2208.

nos processos de trabalho que, a despeito de já possuírem farto material já tornado clássico - como os estudos pioneiros de Friedmann (1964) e Friedman e Naville (1973), estão permanentemente desafiando a “imaginação pedagógica”, face à diversidade de abordagens e dimensões do trabalho humano e sua relação com a educação, que percorre questões sociológicas, psicológicas, econômicas, políticas, culturais. Igualmente numerosos e problematizadores são os estudos com o foco voltado para as organizações, nos quais se destacam as preocupações do setor produtivo com a “cultura das organizações”, “organizações de aprendizagem”, “investimento em pessoas”, onde se reconhece que a competência profissional é um poderoso ativo que passa a fazer parte das políticas no interior das empresas (Fleury e Fleury, 1999).

Um dos elementos a serem destacados inicialmente refere-se à importância de se conferir uma perspectiva histórica e contextualizada aos projetos pedagógicos, que pressuponham a noção clara de que o homem é um ser social e histórico, determinado e determinante dos contextos sociais onde atua; por ser histórico e contextualizado, tem em sua história de vida e na sua ação os elementos de superação de seu ser atual, da construção do conhecimento e da realidade e de sua própria construção neste processo. O foco na historicidade dos processos educacionais também nos leva a assumir alguns pressupostos metodológicos originados nos estudos precursores de Pierre Naville, no âmbito da Sociologia do Trabalho que, ao se preocupar com o movimento da sociedade, sempre colocou a investigação entre sistema educativo e sistema produtivo em perspectiva histórica e comparada. Dito de outro modo, no plano epistemológico a contribuição que as pesquisas oferecem para a análise da relação educação e trabalho encontra-se na recusa a qualquer tipo de determinismo tecnológico que apreenda a escola como simples instrumento de qualificação profissional; há que se reconhecer a existência de mútuas relações que não são diretas ou lineares, mas mediadas por uma extensa cadeia de relações sociais.

Nos últimos eventos científicos da área educacional de âmbito nacional (ANPED, 1999, 2000, 2001 e 2002) e de âmbito regional (EPENN - Encontro de Pesquisa Educacional do Norte e Nordeste -, 2000, 2001 e 2002), foram deixadas algumas importantes pistas a serem seguidas quanto ao estudo da reforma da Educação Profissional, em especial a partir do

Decreto 2208/97, que atinge em cheio não somente as funções dos trabalhadores técnicos de nível médio, com implicações tanto no seu saber quanto no lugar que deverão ocupar na nova estrutura produtiva que reconfigurou a fábrica, além das questões didáticas, com enorme impacto nas práticas pedagógicas; se anteriormente, na vigência do *tecnicismo pedagógico* dos anos 70 (LDB 5692/71) vigorava “um ensino diferenciado e individualizado, baseado na obtenção de um certo grau de domínio por parte dos alunos, de objetivos escolares prévia e claramente formulados”, hoje prevalecem formulações relacionadas ao *saber, saber fazer, saber ser*, conjugadas à polêmica noção de competências, que enfatizam a importância “do *saber ser* e do *saber tácito* de cada trabalhador, não dependentes daquilo que se aprende, formalmente, acerca de uma dada atividade profissional” (Oliveira, 2002).

Nessa perspectiva, que supõe estreitas relações entre escola, indústria, mercado de trabalho e profissionalização, há que se considerar igualmente as modificações estruturais que a Reforma do Ensino Técnico traz às escolas, transformando-lhes a identidade. Isso fica claro quando se examinam parâmetros de avaliação: o que antes da Reforma se afigurava como um projeto de educação profissional articulado à formação geral, em função de tempos, espaços e regras definidos, hoje a nova lógica desfaz tal integração, revivendo a marca da “dualidade estrutural” do Ensino Médio (Kuenzer, 2002; Oliveira, 2002).

O conceito de “competência”, presente nas Diretrizes Curriculares para a Educação Profissional de Nível Técnico, talvez seja o fator que mais impacto traga para as questões didáticas atuais. Durante os anos 60 e 70, na vigência do chamado “tecnicismo pedagógico”, vigorava o *ensino para a competência*, com estreitas conexões com a psicologia comportamentalista. Nesse sentido, como explica Oliveira (2002), *competência* era uma *intenção* do ensino, ligada à obtenção de um certo grau de *domínio* por parte dos alunos, de *objetivos* escolares, prévia e claramente formulados”, o que se expressava na literatura da época em “ensino para a competência”, ou “ensino por objetivos”.

A partir da Resolução 4/97 o termo “competência” passa a ser usado nos documentos oficiais para sintetizar novos requisitos de qualificação dos trabalhadores, em particular nos documentos para a Educação Profissional. Com base numa noção bastante imprecisa do que seja “competência”, definiu-se toda a organização curricular dos cursos técnicos, com as matrizes apresentando listas de funções, sub-funções, competências, habilidades e bases tecnológicas definidas para cada área profissional (20, ao todo). Nessa metodologia de “construção do currículo por competências” está presente todo um aporte funcionalista de investigação do processo de trabalho, vinculada ao cognitivismo pedagógico. Nesse sentido, pode-se dizer que as Diretrizes Curriculares para a Educação Profissional de Nível Técnico vão de encontro à noção de qualificação, na medida em que esta, de caráter mais abrangente, define-se como um processo multidimensional e socialmente construído, visando à formação integral do trabalhador.

CAMPO EMPÍRICO

A escola

Tradicionalmente reconhecidas pela função de preparação de técnicos de nível médio para o mercado de trabalho, sobretudo nas décadas de 60 e 70 (nesta última, sob a égide da LDB 5692/71) os CEFETs, em função das profundas mudanças no mundo do trabalho, vêm-se compelidos, a partir da segunda metade dos 90, a “uma completa revisão dos atuais currículos, tanto da educação básica quanto da profissional, uma vez que é exigido dos trabalhadores, em doses crescentes, maior flexibilidade de raciocínio, autonomia intelectual, pensamento crítico, iniciativa própria e espírito empreendedor, bem como capacidade de visualização e resolução de problemas”. (Parecer CNE/CEB 16/99).

Nesse período, estas instituições vêm desenvolvendo, através de seus docentes, uma caminhada na direção da (re)construção do Projeto Pedagógico Institucional, de acordo com as normas estabelecidas pelas recentes políticas públicas para a Educação Profissional, consubstanciadas pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional n. 9394/96, seguida pelas Diretrizes Curriculares para a Educação Profissional e pelo Decreto MEC/CNE n. 2208. Uma das prioridades que se pôde observar, quando da realização da pesquisa, versa

sobre as inquietações de grupos de gestores, técnicos e docentes, cujas atividades têm sido direcionadas, nos últimos tempos, à implantação das reformas nos projetos pedagógicos.

Isso, de pronto, colocou uma série de questões, de dúvidas e não raro, de severas críticas e apreensões por parte de todos os sujeitos envolvidos no processo da reforma curricular daquele Centro. Tais apreensões envolvem questionamentos cuja amplitude vai da definição da nova organização curricular para o ensino técnico a partir do enfoque das competências e do conceito de práxis docente expresso na construção da identidade do professor e no significado social por ele atribuído à sua profissão, passando pelos conflitos provocados pela resistência dos professores especialistas à reforma da educação profissional, até questões ligadas ao planejamento educacional e suas articulações com os setores produtivos e os mercados de trabalho locais.

A fábrica

A escolha da empresa deveu-se ao principal critério definido na pesquisa, qual seja, ela é uma das empresas da região que mais recruta estudantes saídos do ensino técnico, da área de processos industriais químicos. Informações obtidas na própria empresa dão conta de que, até o final de 1997, dentre as dez refinarias mantidas do país, era a sétima unidade processadora em volume de produção e, pela sua capacidade produtiva, situava-se entre as de médio porte. Contudo, a partir do fim de 1998 e início de 1999, com a entrada em produção, à plena carga, de uma nova unidade de destilação, passou para o segundo lugar no cenário nacional e, pela sua complexidade, é hoje considerada a segunda do país, tanto pelo número de unidades em operação, quanto pela quantidade de produtos.

Dentre as muitas fases de transformações organizacionais pelas quais passou, a que foi iniciada em 1991 e que se estende até os dias atuais, é a que permite melhor observar a transição organizacional da empresa, ao adotar, o seu gerenciamento interno, um novo paradigma de incorporação e uso do trabalho. Como se sabe, essa é a fase em que ocorreram as mudanças na política econômica do País que obrigaram a empresa a promover

uma série de medidas estratégicas, tendo em vista o cenário de competitividade que se instalou, com maior intensidade no Brasil, no início dos anos 90.

Assim, para fazer face a esses novos tempos, quando o setor de petróleo-petroquímica, até então livre da concorrência, passou a conviver com outros competidores e com a iminente privatização, foram tomadas diversas medidas para enfrentar o mercado. Das medidas que repercutiram no chão-de-fábrica, a de maior impacto foi, certamente, a reorganização das equipes de trabalho, tendo em vista os horizontes de modernização da empresa. Nesse sentido no ano de 1991, quando começou a implantar o sistema de Gestão pela Qualidade Total, a fábrica passou a intensificar e sistematizar a oferta de cursos e treinamentos a seus funcionários, com o propósito de dinamizar sua estrutura organizacional. Logo em seguida, em 1993, recebeu o certificado da Qualidade Total via ISSO 9000.

Essa nova estratégia levou a empresa a assumir um modelo de gestão cujos objetivos principais passaram a ser: i) o enxugamento de níveis hierárquicos, tornando a estrutura organizacional mais leve; ii) a modificação da natureza das tarefas, introduzindo um componente fortemente autônomo, mesmo naquelas tarefas consideradas menos especializadas; iii) a intensificação do envolvimento dos trabalhadores, tanto no que se refere aos cursos e treinamentos a serem oferecidos, quanto na tomada de decisões em relação ao trabalho propriamente dito, o que certamente, trouxe um forte impacto nas exigências de qualificação dos trabalhadores..

Partindo da base teórica e empírica propõe-se, portanto, discutir as seguintes questões:

- a. Em que medida foram afetadas as práticas pedagógicas de docentes e gestores do ensino técnico-profissional, a partir da implantação da nova legislação para essa modalidade de educação ?
- b. Como os trabalhadores valorizam, nos seus locais de trabalho, as competências e habilidades propostas no currículo para a educação profissional ?

A metodologia de investigação sustentou-se no uso de pesquisa qualitativa, mediante roteiros previamente preparados para entrevistas realizadas i) na escola: com 12 (doze)

professores e 02 (dois) gestores; ii) na fábrica: com 36 trabalhadores egressos da mesma escola pesquisada, mediante técnica de grupos focais (3 grupos de 12 trabalhadores), perfazendo aproximadamente, 30 horas de gravações. A seleção da empresa – uma refinaria de petróleo da região, deu-se pelo critério de ser uma das que mais recrutam egressos do ensino técnico voltado para o setor de petróleo e gás e os trabalhadores entrevistados realizaram seus estudos no curso de operações industriais químicas, um dos cursos da escola voltados quase que inteiramente para a indústrias químico-petroquímicas.

VOZES DA ESCOLA

Impactos no processo de ensino-aprendizagem

Através das entrevistas e observações pode-se estabelecer relação entre a questão do baixo nível de conhecimento e/ou, a quantidade de vagas oferecidas, visto que, após o Decreto 2.208/97 ter promovido a separação do ensino médio do técnico profissionalizante o (CEFET-BA) passou a oferecer um ensino médio com o caráter de formação geral e um ensino técnico profissionalizante com uma carga horária mais reduzida.

Em decorrência de tal resolução, os CEFETs, que outrora vinham se caracterizando por ministrar um ensino de qualidade, alicerçado na eficiência de uma educação profissional que visava formar trabalhadores eficientes, preparados para enfrentar os desafios tecnológicos e os entraves do setor produtivo e do mercado, teve seu currículo aligeirado, o que preocupou muito os setores de recrutamento das empresas tradicionalmente contratantes de egressos dos cursos técnicos. Um entrevistado declarou que

... a priori, a reforma preocupou as empresas, elas reagiram e vieram à escola averiguar se tal mudança não afetaria a atuação desse novo profissional, investigando se o nível dos alunos estaria no mesmo patamar de qualidade (dos alunos formados antes do decreto 2208; algumas empresas fizeram cursos de nivelamento a fim de assegurar a qualificação do aluno.

Embora o entrevistado tenha se referido a esse período como uma fase de desconfiança que escola atravessou, também revelou que, com o passar do tempo, o empenho por parte das

instâncias responsáveis pela instituição foi aparecendo, bem como os resultados favoráveis referentes à aceitação por parte das empresas, acerca da formação profissional dos egressos.

Entre uma educação humanística e uma formação pró-mercado: o projeto político-pedagógico

Segundo os professores entrevistados no CEFET, o ensino médio e a educação profissional vêm sendo radicalmente transformados, procura-se implantar um ensino médio fundamentado na soberania das ciências e das tecnologias, embora se afirme que se esteja priorizando o humanismo, a formação do cidadão. Mas, ainda segundo os entrevistados, isso não ocorre na prática, visto que, desde o início o que se procura é “formar competências, bem afinadas com o mercado”.

Um dado bastante interessante foi observado na escola: ao ser solicitada uma cópia do Projeto Político-Pedagógico, foi informado aos pesquisadores que tal documento, que traduzisse as propostas pedagógicas da instituição como um todo, não existia, mas que cada curso tinha a sua proposta. Isto evidenciou o caráter fragmentado do processo de ensino e aprendizagem da escola.

Segundo os coordenadoras entrevistados, os núcleos dos distintos cursos trabalham isolados “--- um não sabe dizer nada sobre o que o outro está desenvolvendo” e o setor técnico pedagógico, por sua vez, não goza de prestígio na instituição a fim de providenciar ações mais efetivos para minimizar tais entraves.

Observou-se uma questão bastante polêmica que envolve os distintos segmentos da instituição estudada no que diz respeito à dicotomia entre a educação profissional e o ensino médio após a reforma do ensino. As crítica, no entanto, vão além da dicotomização; no entender dos professores, esta lei abriu brechas para que vagas fossem preenchidas por alunos que não dispunham do acesso a uma formação “cefetiana” anterior. Por conta disso, era freqüente no discurso dos professores a crítica ao processo de seleção vigente, que “... facilitava a entrada dos candidatos, mas não garantia a permanência da qualidade dos cursos da instituição”.

Como nem todas as vozes se mostravam concordantes, um professor, no entanto, observou a questão das vagas como um dos aspectos positivos da reforma do ensino médio e profissionalizante, visto que a reforma propiciava a democracia e um acesso às populações menos favorecidas a uma formação profissional de qualidade.

VOZES DA FÁBRICA

A pesquisa procurou ouvir as vozes dos atores na empresa estudada mediante análise dos sentidos expressos nas falas dos entrevistados. Vale destacar que os trabalhadores entrevistados foram selecionados a partir do critério de serem egressos da instituição educacional estudada, tendo cursado o ensino técnico após a reforma educacional pela qual passou a instituição. Assim, procurou-se obter destes, indicações a respeito de como percebem a educação técnico-profissional recebida na instituição educacional em questão e o valor a ela atribuído para o desempenho de suas funções no trabalho.

O processo de construção de competências e habilidades: educação formal no ensino técnico ou informal, no chão da fábrica?

Ao se dar voz aos sujeitos para que expressem visões acerca de seus percursos formativos, está-se pressupondo que, embora exista atualmente na empresa uma forte tentativa de normatização na organização do trabalho, pelo nivelamento de práticas e rotinas no cotidiano da produção, existe, em contrapartida, uma tendência à diversificação dos espaços formativos. É esse ponto que interessa verificar agora, posto que os trabalhadores, embora venham, por um lado, se posicionando em função daquelas políticas normatizadas de gerenciamento, por outro lado, são portadores de concepções, de percepções diversas,

construídas no decorrer de seus percursos formativos, seja no ambiente societal em geral (família, comunidade), seja no ambiente escolar, ou ainda nos cursos e treinamentos na empresa, bem como no conhecimento adquirido por meio do desempenho profissional.

A literatura evidencia que o patamar de escolaridade formal passou a ser considerado como uma necessidade imperiosa por todos os atores no trabalho. Por isso mesmo, a educação formal deve ser a primeira das dimensões a ser tratada, e ademais, a escola é a instituição privilegiada, entre os educadores, para a busca da construção de um repertório de conhecimentos.

Vygotsky (1987), por exemplo, chama a atenção para o fato de que a escola, por oferecer conteúdos e desenvolver modalidades de pensamento bastante específicos, tem um papel diferente e insubstituível na apropriação, pelo sujeito, da experiência culturalmente acumulada. Por esse motivo, ela representa um fator preponderante e decisivo no desenvolvimento dos indivíduos que vivem em sociedades escolarizadas, pelo fato de que promove um modo mais sofisticado de analisar e generalizar os elementos da realidade: o pensamento conceitual. Isso fica bastante claro, quando se observa que o traço mais significativo na trajetória educacional dos operadores tem sido, tradicionalmente, a sua identificação como “técnico de nível médio”, isto é, aquele trabalhador lotado em um posto de trabalho que tem seu perfil e identidade definidos a partir desse nível de escolaridade formal.

Como bem observaram Agier e Guimarães (1990), ao realizar um estudo sobre trabalhadores técnicos na indústria petroquímica na Bahia dos anos de 1980, esse era o perfil mais visível e importante para entender as relações de hierarquia entre os diversos segmentos assalariados no interior da fábrica petroquímica, o que demonstra a tradicional função demarcatória dessa referência escolar, a ponto de, em torno dela, ter sido criada a imagem profissional do técnico. Por isso, procura-se desvendar a importância (ou não) desse tipo de aquisição de saberes e competências valorizados no desempenho profissional dos trabalhadores.

Quando instados a responder sobre qual teria sido o peso da escola em que cursarem o ensino técnico, na sua formação e no ingresso na carreira profissional, a maioria reflete o

pensamento de um dos entrevistados, o que permite observar o papel que a escola representa como passaporte para o ingresso no trabalho

Eu fiz o ensino médio no Colégio Estadual da Bahia, e nessa época, eu também trabalhava...; aí, comecei a fazer Matemática, na Católica, depois fiz vestibular para engenharia elétrica e acabei indo para o CEFET, por uma questão de mercado, era o que empregava mais rápido; se você cursar o CEFET, por exemplo, é mais fácil arranjar um emprego...

A concepção de indissociabilidade da prática e da teoria, que a nova legislação tratou de extinguir, mediante a separação dos níveis médios e profissional, também transparece em alguns discursos, como o desse entrevistado, para quem

...a escola e a prática no trabalho são uma soma, pois a gente tem várias experiências aqui; no curso de formação (na empresa), eu fui o terceiro, mas o primeiro colocado, não se deu muito bem, hoje ele é subordinado a mim e não tem muitos recursos; então não é só a teoria, mas também a prática; tem que aliar as duas coisas; ele (o trabalhador) não pode só ter a teoria, na parte das matérias básicas, como também precisa estar afiado na parte do processo; esse colega foi o primeiro colocado, mas quando chegou na parte de processo ele não foi bem; então, o que eu digo, é o conjunto, não adianta ele despontar em um e não estar muito íntimo com o outro. O que aconteceu na escola, nesse sentido, foi muito ruim, porque eles separaram as matérias mais básicas e gerais do curso, das práticas...

De acordo com as informações obtidas junto aos trabalhadores entrevistados na empresa, todos já haviam concluído o ensino técnico. Assim, partindo dessa informação, foi possível constatar uma significativa evolução da escolaridade desses trabalhadores, que hoje cursam faculdades noturnas ou fazem, por conta própria cursos de informática ou de inglês. Interessante observar, de certa forma previsível, a justificativa para a busca de elevação na qualificação. Trata-se da explicação frequentemente ouvida durante as entrevistas, nas quais um fragmento delas resume, de forma bastante elucidativa o que representa o pensamento comum a muitos:

Estou me preparando para, numa possibilidade de a empresa me botar para fora, eu ter uma alternativa de trabalho... hoje em dia, nunca se sabe, não é mesmo? ou para quando quando me aposentar, ou antes disso, não sei... Quero ter uma alternativa de vida, pois sei que isso aqui pode acabar para mim, de um hora para outra...

Percebe-se aí um outro ponto que não poderia ficar isento de comentários. Trata-se da importância atribuída pelos trabalhadores à aquisição de competências por iniciativa

própria, como que representando uma “poupança” que lhes reservasse uma fatia do cada vez mais escasso bolo do mercado. Os depoimentos, ainda que deixassem transparecer um forte laço afetivo com a empresa, também traziam as marcas de um outro sentimento, algo como uma espécie de mágoa pelo fato de não poderem mais desfrutar do manto protetor da “grande mãe” e de nela estar a salvo dos sobressaltos causados pela competição, como no depoimento de um operador, para quem

...a gente pode até falar mal dela [a empresa] aqui entre nós, mas se surge alguma emergência, algum problema, [quanto à segurança] , nós somos capazes de sair correndo e dar a vida por ela .. aqui, todo mundo veste a camisa da empresa...

Em que pese o reconhecimento da importância do ensino técnico, por parte dos trabalhadores, quando inquiridos sobre as competências e saberes adquiridos e mais valorizados hoje, todos são unânimes em reconhecer que o ensino técnico proporcionou a base do conhecimento, mas a aprendizagem efetiva para as tarefas exigidas na produção ocorreu no próprio local de trabalho:

A escola nos deu a base do conhecimento, mas nós aprendemos, mesmo, foi aqui... nossa escola é aqui.

Quando se observa mais de perto o que se afigura como sendo uma das grandes preocupações da empresa e de seus trabalhadores, parece ser, por certo, a necessidade contínua de aperfeiçoamento de sua força de trabalho. Mesmo que essa afirmativa, hoje em dia, soe como um lugar comum, nunca se torna demasiada tal constatação.

Só mesmo quem conviveu entre áreas de produção, participou de cursos e treinamentos e muito conversou e observou por entre as frestas da pesquisa, no cotidiano dos almoços e dos cafezinhos no corredor, pode atestar o quanto de importância tem se revestido a aquisição contínua de saberes, notadamente a partir da última metade dos anos 90, quando a empresa voltou-se com maior intensidade para a modernização gerencial concomitantemente ao reordenamento tecnológico dos setores, nos quais antigas unidades foram desativadas (ou, estrategicamente hibernadas) e novas e modernas unidades foram criadas.

Para dar conta desse intenso movimento, desenvolveu-se toda uma política gerencial

voltada para o planejamento, desenvolvimento e avaliação de cursos e treinamentos sistemáticos e abrangentes, articulados à área de produção, representados, localmente, pelo Setor de Recursos Humanos. Desse modo, importa perguntar: em que se constituem as políticas de treinamento dos trabalhadores? como os trabalhadores percebem e valorizam essa dimensão não – formal da qualificação?

Para gerenciar a qualificação profissional em contextos tão variados, a empresa mantém uma política de treinamento e qualificação sistemática. Todos indicam a importância dos conhecimentos adquiridos nos cursos que realizam na empresa, e quando se pede para compará-los aos conhecimentos e competências adquiridos no ensino profissional, ouve-se que

...conhecimento é somatória. A escola é muito importante, ela dá os fundamentos, a base, e aqui, temos a prática. Mas acho ainda que o peso maior vem daqui porque foi aqui (na empresa) que eu adquiri a competência para exercer as funções que hoje me são atribuídas.

Eu acredito que a preparação que a empresa me deu foi decisiva e sem isso eu não estaria executando; o curso técnico que fiz lá fora me ajudou, me dando uma base de estudos, de conhecimentos, mas hoje o que me ajuda a ser diferente de alguns colegas de trabalho, o que tem me ajudado nesse sentido, para a execução básica da minha função, foram os cursos de formação aqui de dentro mesmo. A tendência do futuro é que todo mundo deve trabalhar buscando uma certificação profissional...é cada um perceber que só através da capacitação profissional que ele vai ter ascensão; então, se ele também não buscar demonstrar vontade de se certificar, vai ficar por trás da história, com o tempo...ele talvez vá ser preterido da complexas serão dadas às pessoas que tiverem melhor qualificação profissional.

Um outro entrevistado assim se expressou, a respeito do mesmo tema:

O que, na verdade está se projetando para o profissional, para o empregado é que ele tem que ter uma visão de melhoramento de sua capacitação profissional, quer dizer, está sendo mostrado ao empregado (pela empresa) que a garantia do emprego, ascensão profissional, vai depender dele e não como era antigamente, quando bastava só uma avaliaçãozinha aqui, um treinozinho ali e um tempo regulamentar de

função e mais uma indicaçãozinha do chefe; agora, pelo menos eu visualizei dessa forma, eu tenho que buscar aprimorar minha capacidade profissional e acho que os colegas devem estar vendo dessa forma.

De acordo com um entrevistado, a política de treinamento e capacitação de pessoal tem hoje em dia, um largo espectro,

...não só incidindo sobre a parte técnica, com treinamentos específicos, como a próprias reuniões que foram montadas para serem divulgadas as informações de acompanhamento de desempenho; nessas reuniões (bimestrais), os supervisores conduzem os trabalhos, retransmitindo as informações trazidas desde o comitê de qualidade, formado pelo superintendente e pelo chefe de das divisões; aí, nessas reuniões, debate-se desde as questões de absenteísmo, desempenho operacional de cada setor, as questões de acidente de trabalho, as ocorrências normais, riscos de acidentes, tudo o que diz respeito às metas da empresa.

Tal como informado pela gerência, a política de treinamento da empresa, atualmente, tem como meta estimular o trabalhador a conhecer o processo de diferentes unidades, com o objetivo de levá-lo a conhecer a totalidade do funcionamento da área de produção, de modo a possibilitar à empresa, fazer frente às mudanças pelas quais esta vem passando.

Esse procedimento, que abarca a totalidade dos trabalhadores, prevê a intervenção destes, inclusive, nas tarefas de manutenção. Isso vem colaborando para alterar a composição das equipes de trabalho dentro das unidades que, em virtude dessa estratégia de enxugamento da empresa, passam a contar somente com trabalhadores na manutenção, recambiáveis entre as unidades de cada setor, funcionando como uma espécie de “curinga”, diferentemente do período pré-reestruturação, quando cada unidade podia contar com um ou mais operadores de manutenção exclusivamente destinados a cada uma delas.

Desse modo, observa-se que a expectativa da empresa tem sido a de colocar em prática o chamado “rodízio de funções”, através do qual todos os trabalhadores não só conheçam o processo de trabalho da sua unidade, mas conheçam também o das outras, além de dominar os princípios básicos da manutenção, recorrendo ao trabalhador específico dessa área, somente nos casos mais difíceis.

Educação Informal: relações sociais e cotidiano de trabalho

Muito embora o nível de escolaridade dos pais dos trabalhadores entrevistados se concentrasse nos primeiros patamares da escala educacional, essa experiência é vivida, familiarmente, como necessidade de um projeto ascensional por meio da elevação dos padrões de escolarização familiar, realizada através dos filhos. Esse outro depoimento acerca das experiências nas relações sociais é bastante elucidativo quanto à importância do meio familiar para a compreensão dos processos de aprendizagem. Indagado sobre as pessoas com quem mais aprendeu, um trabalhador assim se expressou:

Eu sou de uma família de origem japonesa grande, sete irmãos na qual eu sou o caçula, o menor deles, e vendo os outros irmãos se habilitando, trabalhando e crescendo como pessoa e pertencente a nossa sociedade; aí, eu fui pegando o que cada um tinha de bom; fui procurando aprender com as falhas e com os acertos deles.

Encontrou-se alguns indícios bastante significativos quanto à forma de aquisição de saberes; em que pese todo um esforço empreendido pelas ações governamentais para adequar as políticas para a educação profissional, promovendo uma verdadeira revolução nos CEFETs (ou desmonte, como querem alguns). A aprendizagem no próprio local de trabalho, em contato com os colegas mais experientes tem se mostrado uma modalidade extremamente eficaz, reconhecida tanto pelos trabalhadores – que na sua maioria atribuem ao exercício diário de suas funções e ao contato com os colegas mais experientes, a mais importante forma de aquisição de qualificações – quanto pela própria gerência da empresa, que busca a constante realização de cursos e treinamentos para os funcionários, além de fazer desses cursos e treinamentos, um meio para certificar e promover funcionalmente os trabalhadores.

Trabalho e currículo reestruturados: convergências e divergências

Quanto à mudança na natureza das novas qualificações requeridas, em comparação com o que o currículo reestruturado da escola desenvolve, registrou-se a preocupação com a multiquificação, por parte dos trabalhadores (como uma decorrência das exigências do emprego), que foram unânimes em reconhecer que o aligeiramento produzido pelo novo

currículo na escola , embora se denominasse “por competências”, não os preparou para um trabalho diversificado, com constantes necessidades de novas aprendizagens. Segundo depoimentos dos trabalhadores entrevistados, essa preocupação é uma das marcas mais importantes no gerenciamento do pessoal da operação, do qual se requer a capacidade de operar as diversas unidades do setor, de forma recambiável, de acordo com a dinâmica da produção automatizada. Todavia, essa é uma prática vista de forma conflitante pelos operadores: enquanto para uns é uma forma de aperfeiçoamento e de elevação de responsabilidades, para outros, não passa de acúmulo de serviço para uma força de trabalho que a reestruturação reduziu e substituiu por processos automatizados, além de sobrecarregar os “sobreviventes“ com as tarefas dos que foram descartados.

O papel da escolaridade formal

No que se refere às fontes de aquisição da qualificação, a pesquisa procurou entender o papel da educação formal. Pelo estudo das modalidades de recrutamento, percebe-se que, tanto a empresa, quanto os trabalhadores, valorizam a educação formal, de nível médio, particularmente o ensino técnico, menos pelo conjunto de conhecimentos que o trabalhador possa trazer dessa sua experiência, e mais como uma forma de acesso ao emprego, como se fora um passaporte formalizado para o ingresso na carreira. Isso porque, o discurso recorrente dos entrevistados, é o de que tudo o que sabem, relativo ao trabalho desempenhado atualmente, foi aprendido no exercício do trabalho. No máximo, admitem que a escola propiciou as bases do conhecimento – ler, escrever, contar, e o ensino técnico, um pouco de fundamento científico.

Cursos e treinamentos são considerados indispensáveis, tanto para acompanhar as modificações tecnológicas, quanto para sobreviver na empresa, mostrando às gerências o empenho em manter-se em sintonia com os princípios organizacionais, que requerem um trabalhador engajado com as metas da produção.

À educação informal, oriunda do meio social, os trabalhadores reservavam muito da percepção do senso comum, que considera a influência familiar como decisiva para a formação do caráter, da luta por “progredir e melhorar na vida”. Todavia a variante da educação informal considerada pelo estudo – as qualificações tácitas – investigada através

das representações dos operadores sobre algumas de suas experiências diárias, constituiu-se como uma das mais valiosas fontes de aquisição da qualificação. Seja por meio da experiência de aprendizagem com os colegas; seja pela reflexão coletiva, em grupos de treinamentos, ou encontros promovidos pelas gerências com o propósito de envolver os operadores nas metas da empresa; seja através da significação atribuída às experiências cotidianas, o fato é que reconhecem e valorizam a aquisição da qualificação como um processo contínuo na dinâmica da produção.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A discussão sobre as relações entre educação, trabalho e qualificação está longe de ser encerrada. Isso, em grande parte, deve-se ao fato de que ainda se vive um tempo de transição para as novas tecnologias, em que a escola e a indústria vêm-se constantemente desafiadas a oferecer alternativas de educação e formação profissional que possam atender a demandas cada vez mais complexas advindas do setor produtivo. De fato, a sociedade experimenta uma fase em que as mudanças, tanto no plano político, ideológico e cultural, quanto no plano técnico e científico, exigem que se avaliem as práticas tradicionais de aquisição de conhecimentos, suas interações cotidianas, bem como seus modelos de políticas educativas – seja na escola, seja no trabalho –, que dêem conta do enfrentamento posto na ordem do dia pelas atuais transformações do trabalho.

Quando se olha retrospectivamente para as relações entre trabalho e educação no cenário da indústria brasileira, observa-se que o reconhecimento do processo que inclui a importância, tanto da escola, quanto do ambiente de trabalho, nem sempre foi assim. A introdução das normas e princípios tayloristas no Brasil, por volta dos anos 30, tendo em vista a necessidade de fazer face às demandas crescentes da industrialização, buscou suprir as indústrias nascentes de cursos de preparação de pessoal, até então sem instituições específicas destinadas a esse fim. Havia nessas iniciativas uma correlação direta da

aprendizagem para o “posto de trabalho”, através da qual se buscava treinar trabalhadores para os ritmos de produção impostos pelo modelo que então era inaugurado no País.

Teria hoje essa modalidade de organização do trabalho cedido inteiramente aos processos automatizados? A atual onda de reestruturação produtiva no Brasil vem no bojo de um movimento de internacionalização da economia, reconhecendo-se que a modernização tem ocorrido num ritmo desigual, em que as mudanças técnico-organizacionais, bem como as ações de qualificação introduzidas pelas empresas, são diferenciadas de acordo com as estratégias particulares de modernização em distintos grupos industriais, o que traz como decorrência, uma percepção igualmente diferenciada por parte de alguns dos principais atores que compõem essa realidade os trabalhadores .

Sendo assim, o que o futuro reserva para a escola, em termos de ambiente privilegiado que a modernidade industrialista lhe reservou? Como lidar com a questão curricular para esses novos tempos, em que, se por um lado, a sociedade necessita de trabalhadores aptos a dar conta dos novos requerimentos das funções desempenhadas no trabalho, e por outro, também necessita de cidadãos comprometidos e autônomos, do ponto de vista intelectual e político ? Com a emergência das novas formas de organização e gestão do trabalho, que acentua a importância das próprias empresas treinarem e qualificarem sua mão-de-obra, não estaria sendo propiciada à escola a oportunidade de romper suas fronteiras e fazer renascer o projeto clássico de educação integral do homem, compartilhando princípios humanistas de ensino para o trabalho com a esfera da produção? Que a sociedade, e os educadores, muito especialmente, tomem a si essa responsabilidade.

BIBLIOGRAFIA

BRASIL. CNE/CEB. Parecer n. 16/99. Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional de Nível Técnico.

BRASIL. Decreto n. 2208/97. Regulamenta o Parágrafo. 2º. Do art. 36 e os arts. 39 a 42 da LDB n. 9394/96.

FLEURY, Afonso C. C. , FLEURY, Maria T. L.. *Aprendizagem e inovação organizacional*. As experiências de Japão, Coréia e Brasil. São Paulo, Atlas, 1999.

FRIEDMAN, George. *O trabalho em migalhas*. São Paulo: Perspectivas, 1964.

FRIEDMAN, George, NAVILLE, Pierre. *Tratado de Sociologia do Trabalho*. São Paulo: Cultrix, 1973.

HIRATA, Helena. Da polarização das qualificações ao modelo da competência. In: FERRETI, Celso J. (org). *Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar*. São Paulo: Vozes, 1994.

OLIVEIRA, D. A. A educação básica e profissional no contexto das reformas dos anos 90. *Trabalho & Educação*. Belo Horizonte, n. 8, jan/jun, 2001.

OLIVEIRA, M. R. N. S. Mudanças no mundo do trabalho: acertos e desacertos na proposta curricular para o ensino médio (*Resolução CNE 03/98*). Diferenças entre formação técnica e formação tecnológica. *Educação & Sociedade*, Campinas, v. 21, n. 70, abr. 2000, p. 40-62.

VYGOTSKY, Lev S. *A formação social da mente*. São Paulo: Martins Fontes, 1987.