

MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO E NOVAS EXIGÊNCIAS DE QUALIFICAÇÃO DOS TRABALHADORES.

Kátia Regina Pereira Aniceto

Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, UFRGS, Av. Paulo Gama, s/n, Prédio 12201, 7º andar, Porto Alegre, RS, CEP 90046-900.

RESUMO

O mundo do trabalho passou por grandes mudanças com o advento da sociedade industrial e, conseqüentemente, determinou novas exigências à qualificação requerida aos trabalhadores. Com este trabalho, objetivo contextualizar o surgimento do processo de reestruturação tecnológico-organizacional, bem como suas implicações para a qualificação dos trabalhadores. O desenvolvimento tecnológico e científico proporciona às empresas condições favoráveis a partir da automação e flexibilização do processo produtivo e de trabalho, e, no que se refere à gestão de recursos humanos, a flexibilidade ocorre nas relações trabalhistas. Mudanças no mundo do trabalho - aqui analisadas - não resultam apenas da mudança tecnológica, mas de todo um conjunto de medidas políticas e estratégicas desenvolvidas pelas empresas dos diferentes setores produtivos, como forma de fazer frente à competitividade no mercado econômico. Os avanços tecnológicos por si sós não determinam as transformações que ocorrem no mundo do trabalho.

Palavras-chave: reestruturação tecnológico-organizacional, qualificação, competências, formação continuada.

ABSTRACT

The working world has greatly changed after the industrial society advent, and it has forced workers to acquire other qualifications. In this work we aim to contextualize the emergence of technological and organizational restructuring process as well as its implications for workers qualification. The technological and scientific development give favorable conditions to companies because of the productive process of automation and flexibility. Concerning the human resources management the flexibility occurs in work relations. It is important to note that changes in the working field – analyzed in this work – do not only result from the technology changes, but it is also the result of all political and strategic decisions made by



companies of different productive sectors facing the market competition. Thus, only technological advances do not determine the transformations in the working world.

Key-words: technological and organizational restructuring process, workers qualification, skills, continuing training.

INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho passou por grandes mudanças com o advento da sociedade industrial e, conseqüentemente, determinou novas exigências à qualificação requerida aos trabalhadores. Para compreendermos essas mudanças, é importante fazer um breve resgate sobre as mudanças ocorridas no processo produtivo e de trabalho. Segundo Del Pino (1994:21) “a produção industrial viveu três decisivas transformações em sua base técnica”, que caracterizam três momentos históricos, sendo as: Primeira, Segunda e Terceira Revolução Industrial.

A Primeira Revolução Industrial (1760-1830) ocorreu com o desenvolvimento do tear mecânico e da máquina a vapor, propiciou as condições materiais para a transição do trabalho artesanal para o trabalho industrial. Segundo Singer (1985:24), antes da Primeira Revolução Industrial, a “maior parte do trabalho produtivo era executada por camponeses e artesãos autônomos ou então por servos. Com a industrialização, a formação da classe operária passou a representar a principal decorrência social de desenvolvimento das forças produtivas”. O desenvolvimento tecnológico permitiu um incremento da economia devido ao aumento da produtividade e à redução de custos na produção.

No trabalho artesanal, o trabalhador tinha conhecimento completo de todo o processo produtivo. Com o advento do trabalho industrial, através de máquinas, o trabalhador passa a realizar um trabalho parcelado, fragmentado e desqualificado. A exploração da força de trabalho centrava-se nas habilidades manuais dos trabalhadores. Quanto menos pensassem, melhor. Estes trabalhadores deveriam ter conhecimentos restritos à execução de sua tarefa. A divisão do trabalho por tarefas deu origem às especializações, ou seja, os trabalhadores passaram a dominar apenas uma parte do processo, ou, uma tarefa de forma mais específica. Com as máquinas, o papel dos operários no processo produtivo de “ativo, torna-se essencialmente passivo” (Singer, 1985:27).

Mas, no final do século XIX, o surgimento do aço, do petróleo, da energia elétrica, a indústria química, o telégrafo, o telefone e outros recursos deram um novo fôlego às indústrias, sendo esse período conhecido como a Segunda Revolução Industrial. Essas novas



descobertas permitiram que o capitalismo garantisse “um novo ciclo de acumulação sem precedente” (Pochmann, 2001:55). Entretanto, no ano de 1929, a crescente produção das empresas e um restrito mercado consumidor promoveram uma profunda crise conhecida como a Grande Depressão (queda da bolsa de Nova Iorque), no qual houve um grande número de falências e a desestruturação do sistema capitalista, que até então seguia a ideologia liberal, ou seja, o mercado se autoregulava (Estado Mínimo).

Nesse cenário, o processo produtivo desenvolvido primeiramente por Taylor (considerado o pai da Administração Científica, buscou estudar, “cientificamente”, o uso eficiente dos recursos humanos) e, posteriormente, por Ford (criou nova forma de organizar o processo produtivo que se caracteriza pela produção em série e padronizada, com rígido controle do tempo e das tarefas, em linhas de produção: as esteiras), espalhou-se para diferentes países como forma de racionalizar o processo de trabalho e barrar a ameaça socialista, especialmente após a Segunda grande Guerra Mundial (1945).

A partir daí, viu-se a necessidade de um Estado forte que regulamentasse as relações econômicas, políticas e sociais. Com isso, surge o Estado de Bem-Estar Social, que foi o resultado da união entre o Estado, as grandes empresas e os sindicatos, tornando-se a base política de sustentação do processo produtivo taylorismo/fordismo. Nesta fase, segundo Singer (1998:19), “as economias nacionais trataram de proteger suas indústrias e comandar a acumulação do capital dentro de seu território, caindo o intercâmbio comercial e financeiro entre elas a níveis irrisórios”. No período pós-guerra, a transferência de recursos dos Estados Unidos para Alemanha e Japão (política de recuperação) apresenta-se como a primeira etapa da globalização (processo de reorganização da divisão internacional do trabalho), acionado em parte pelas diferenças de produtividade e de custos de produção entre países (Singer, 1998).

No entanto, o processo taylorista/fordista retirou dos trabalhadores o controle do processo de elaboração e produção, tornando o trabalho humano algo simples, rotineiro e subordinado ao ritmo da máquina. Nesse período, a formação requerida aos trabalhadores estava diretamente vinculada às formas como o trabalho era organizado e gerido. Vale ressaltar que no processo produtivo taylorista/fordista, a formação é vista como uma necessidade do trabalhador e não da organização, uma vez que a organização seleciona os trabalhadores pelas suas competências específicas direcionadas às atividades especializadas que serão realizadas, a partir de normas determinadas pelos gestores, ou seja, prescritivas. Ou seja, a noção de formação usada durante o processo de trabalho taylorista/fordista está direcionada à perspectiva do treinamento.



Ferronato (2002:24) corrobora dizendo que “[...] nesse contexto organizacional, o treinamento adquire uma nova posição, relacionando-se com o planejamento das atividades, juntamente com o sistema de produção desenvolvido, gerando uma correlação entre habilidade e otimização de resultados, elementos-chave da eficácia empresarial”. O autor (2002:25) afirma ainda que “a formação profissional generalizou-se como uma necessidade não só da fábrica, mas também da sociedade [...]. Em paralelo, ao sistema educacional tradicional (escolas e universidades), as empresas criaram salas escolares nas próprias fábricas [...]”.

Assim, a formação desenvolvida pelas empresas era vista como uma educação recorrente, pois era focada nas necessidades individuais dos trabalhadores e tinha como finalidade recuperar ou disponibilizar os conhecimentos necessários à qualificação dos mesmos ou simplesmente atualizá-los, requalificá-los de forma contínua, conforme as mudanças no processo de produção (Barroso, 1997). Essa visão se fundamenta na Teoria do Capital Humano, criada pelo economista norte-americano Theodore W. Chultz, na década de 1960. Essa teoria defende que a elevação da escolarização e formação dos trabalhadores contribuiria para elevar a produtividade das empresas e o salário dos trabalhadores, conseqüentemente, promoveria o desenvolvimento econômico.

Conforme Ferronato (2002), com o desenvolvimento das empresas industriais surgiram novas idéias de organização empresarial e administração racional do trabalho, visando garantir o crescimento empresarial. Mas esse crescimento não foi pacífico, principalmente nos EUA, onde o sindicalismo também crescia e se organizava, tornando-se uma força poderosa de reação às empresas. O processo produtivo taylorista/fordista manteve seu apogeu até o início da década de 1970. Entretanto, ocorreu um novo colapso aliado à crise do petróleo (1973). É neste cenário que surge o processo de reestruturação produtiva, ou seja, é um contexto político, social e econômico de crises financeiras que leva ao acirramento da concorrência entre as empresas e estabelece a necessidade de novas alternativas de produção e de trabalho (Harvey, 1993).

A característica fundamental desse novo processo produtivo é a aceleração do progresso técnico, isto é, a intensificação do uso de conhecimentos científicos e tecnológicos (microeletrônica, robótica, informática, etc) que permitem maior desenvolvimento às empresas. O avanço tecnológico e científico denominado Terceira Revolução Industrial propiciou uma renovação do processo produtivo (Del Pino, 1994; Pochmann, 2001). Essas mudanças tiveram grandes repercussões em todos os setores – política, econômica, social e cultural – da organização dos países.



Nesse período ocorreu a segunda etapa da globalização, marcada pela transferência de grandes centros produtivos para os países periféricos que “apresentavam ao capital global vantagens comparativas, que consistiam em grande disponibilidade de mão-de-obra já treinada e condicionada ao trabalho industrial a custos muito menores do que nos países desenvolvidos” (Singer, 1998:21). Essa transferência permitiu às empresas resolver conflitos (paralisações/greves) com os trabalhadores que lutavam contra as formas de trabalho (monótonas e alienantes) e por aumentos salariais, o que colaborou no enfraquecimento dos sindicatos.

De acordo com Singer (1998), a Terceira Revolução Industrial difere-se das outras, pois promove uma elevação da produtividade do trabalho nos diferentes setores da economia (industrial e de serviços). Outra característica é a descentralização da produção, ou seja, as grandes empresas fragmentam o processo de produção, transferindo certas atividades de produção para outras empresas (terceirização). Conforme aumenta o número de empresas terceirizadas, também aumenta o número de trabalhadores que não possuem as garantias e direitos sociais; em contrapartida, as empresas (matrizes) aumentam sua produtividade, uma vez que reduzem custos com o quadro de pessoal. A elevação da produtividade é acompanhada de um aumento do consumo, que não se faz acompanhar por um aumento no número de postos de trabalho.

Para Singer (1998), as inovações tecnológicas contribuíram para aumentar o desemprego - especialmente as atividades rotineiras e repetitivas -, ao mesmo tempo em que criaram novos postos de trabalho de caráter mais complexo, só que em número bem menor. Os trabalhadores dispensados no primeiro caso dificilmente conseguem recolocação nos novos postos criados, situação que dá origem ao chamado desemprego estrutural. Vale lembrar que o processo produtivo taylorista/fordista tinha como base política um Estado interventor que inspirava certa estabilidade no emprego, devido à legislação trabalhista, aos acordos entre as organizações patronais e sindicais e às negociações coletivas. Neste novo contexto, a política neoliberal ressurgiu com grande força, defendendo o Estado Mínimo, ou melhor, a não intervenção do Estado na regulação do mercado e nas relações de trabalho e produção.

De acordo com Castells (1999:21-22), “[...] o próprio capitalismo passa por um processo de profunda reestruturação caracterizado por maior flexibilidade de gerenciamento; descentralização das empresas e sua organização em redes tanto internamente quanto em suas relações com outras empresas; considerável fortalecimento do capital vis-à-vis o trabalho, com o declínio concomitante da influência dos movimentos dos trabalhadores; individualização e diversificação cada vez maior das relações de trabalho; incorporação



maciça das mulheres na força de trabalho remunerada, geralmente em condições discriminatórias; intervenção estatal para desregular os mercados de forma seletiva e desfazer o estado de bem-estar social com diferentes intensidades e orientações [...]”.

DISCUSSÃO

O desenvolvimento tecnológico e científico proporciona às empresas condições favoráveis a partir da automação e flexibilização do processo produtivo e de trabalho, a sofisticação dos modos administrativos e gerenciais dos recursos humanos, e uma maior racionalização a partir da redução dos custos na produção e um fluxo variado de mercadorias (em pequenas quantidades). Com relação à gestão de recursos humanos, sua maior característica é a flexibilidade nas relações trabalhistas.

Durante o processo taylorista/fordista, a formação, ou melhor, o treinamento oferecido aos trabalhadores tinha um caráter disciplinador e adaptativo aos postos de trabalho. Já no novo cenário, a formação dos trabalhadores estará relacionada ao desenvolvimento organizacional, ou seja, haverá uma maior integração entre os conhecimentos dos trabalhadores e as formas de organização das empresas. Essas mudanças ocorrem a partir da intensificação do uso de novas tecnologias, novas formas de gestão do trabalho e uma maior valorização do saber dos trabalhadores. Daí decorre a maior valorização do saber tácito dos trabalhadores (Bianchetti, 1998).

Nesse período, segundo Ferronato (2002:31-32), “iniciam as críticas mais fortes à burocratização, ao racionalismo, à divisão da mente do corpo, à intensa especialização do trabalho e ao treinamento de pessoal, como um ajustar de máquinas”. É sob essa perspectiva que surge, nas empresas, a estrutura de Treinamento e Desenvolvimento desenvolvida primeiramente nos Estados Unidos. Para Mourão (2002:13), essa “nova forma de produzir aponta para uma nova forma de controle do trabalho que vai interferir nas relações hierárquicas de poder, objetivando novas políticas de salários, de gestão e de formação”. Assim, a formação dos trabalhadores passa a ser vista como um elemento estratégico, ou melhor, instrumental aos interesses das empresas. Sendo que, no processo de acumulação flexível, a Teoria do Capital Humano ressurgiu reafirmando a necessidade de uma formação adequada à produção flexível, de forma eficiente e eficaz.

Fazendo um paralelo entre os processos produtivos nos diferentes contextos históricos, as mudanças nas condições de produção e trabalho ocasionaram, também, mudanças no perfil dos trabalhadores. Segundo Del Pino (1994:44) “ao trabalhador especializado requerido pelo modelo fordista/taylorista segue-se o operário total”. Essa mudança nas exigências de



qualificação dos trabalhadores deu origem à chamada Sociedade do Conhecimento, que nada mais é do que uma nova configuração do processo produtivo do sistema capitalista.

Dessa forma, o desenvolvimento tecnológico e científico – no qual a informação e o conhecimento passam a ser vistos como as bases do processo produtivo flexível – passa a ser definido como o propulsor de uma nova era: a era da “economia da informação ou sociedade do conhecimento” (Enguita, 2004). Para Castells (1999:35), neste novo processo produtivo, que ele denomina como modo informacional de desenvolvimento, “a fonte de produtividade acha-se na tecnologia de geração de conhecimentos, de processamento da informação e de comunicação de símbolos”. Segundo o autor (1999:35), “[...] na verdade, conhecimento e informação são elementos cruciais em todos os modos de desenvolvimento, visto que o processo produtivo sempre se baseia em algum grau de conhecimento e no processamento da informação”.

No entanto, as inovações tecnológicas e a capacidade de usá-las garantem às empresas maior valor aos produtos e serviços desenvolvidos, por exemplo: o desenvolvimento de softwares, computação, tecnologias de informação, internet e biotecnologia, mas também a capacidade das empresas em inovar, produzindo produtos de qualidade. E, cada vez mais, o desenvolvimento de redes de computadores, da microeletrônica, das telecomunicações torna-se global, sendo incorporado em todas as esferas sociais e atividades humanas: no trabalho, na educação, na economia, no entretenimento, nas artes.

Assim, os produtos passam a ter maior valor agregado conforme o seu nível de inovação, tecnologia e inteligência, promovendo uma transformação de nossa cultura material. Vale ressaltar que esses produtos e serviços - customização de produtos e serviços - passam a ser direcionados ao público, ou seja, às necessidades dos indivíduos, atendendo aos diferentes gostos e às necessidades pessoais. A informatização, a comunicação e a capacidade intelectual dos trabalhadores passam a ser consideradas como fatores imprescindíveis e estratégicos para o desenvolvimento econômico, e principalmente empresarial. Na sociedade do conhecimento, espera-se que as empresas e seus profissionais desenvolvam atributos para acompanhar as constantes mudanças, tais como: a flexibilidade, a criatividade e a inovação.

Dessa forma, a sociedade, as empresas e as instituições estão sendo incitadas a modificar seu modelo tecnológico e organizacional como forma de adaptarem-se às constantes mudanças ocasionadas pela rápida transformação no processo produtivo, que se torna cada vez mais flexível e virtual. O desenvolvimento de inovações tecnológicas permite que diversas informações circulem de país para país – globalmente –, promovendo o redimensionamento das noções de espaço-tempo. Conforme Castells (1999:108), “as informações circulam pelas redes: redes entre empresas, redes dentro de empresas, redes



peçoais e redes de computadores”. Bianchetti (1998:80) corrobora, lembrando que “[...] neste novo padrão de produção e circulação, a ciência e a tecnologia possibilitam uma produção deslocalizada, desterritorializada e desespacializada”. Isto é, a distância já não é mais um fator impeditivo da (tele)reunião de diferentes especialistas, em diferentes locais, a fim de criar novos produtos ou dinamizar novos serviços. O tempo, por sua vez, deixa também de ser um fator impeditivo de realização instantânea de reuniões, (tele)conferências, discussão e montagem de um produto.

Contudo, para alcançar esse patamar de desenvolvimento, as empresas precisam se tornar mais eficientes, priorizando a capacidade de processar informação, as competências e as habilidades cognitivas de seus profissionais, garantindo, assim, sua capacidade de disputar com outras empresas as novas invenções técnico-científicas e conhecimentos que lhes permitam agregar valor e aumentar sua produtividade. A informação torna-se um bem comercial. Segundo Bianchetti (1998), a informação tem um caráter dúbio, pois ao mesmo tempo em que é fator de produção, ou seja, produtora de mercadorias é, também, a própria mercadoria.

Nesse sentido, Laval (2004:32) ressalta que cada vez mais “[...] a produção de conhecimentos torna-se, ao mesmo tempo, uma atividade mercantil específica pelas formas jurídicas de sua apropriação privada (patentes, direitos autorais) e uma fonte de benefícios, importante para as empresa que as desenvolvem”. Mas, ao falar em Sociedade do Conhecimento, alguns pontos precisam ser analisados de forma crítica e, nesse sentido, Bianchetti (1998) contribui bastante.

O primeiro ponto é: ao falar em países do Terceiro Mundo, não é possível afirmar que estamos na sociedade do conhecimento. Ter acesso a dados e informações “não são garantia suficiente para que os seus possuidores abandonem a atitude passiva de depositários. Conhecimento, nunca é demais repetir, tem a ver com construção” (Bianchetti, 1998:95).

O segundo ponto a ser considerado é a necessária distinção entre a ‘informação’ e o ‘conhecimento’, sendo que coletar e armazenar informações são meios para a construção de conhecimentos, não o conhecimento em si. Ressalta, ainda, que “as novas tecnologias da informação e da comunicação se apresentam com um potencial inigualável e inimaginável em termos de estocagem e de veiculação de informações, mas desta condição à efetivação deste potencial em conhecimentos vai uma grande distância” (Bianchetti, 1998:93). Dessa forma, os dados são a matéria-prima das informações e a informação é a matéria-prima a partir da qual se chega ao conhecimento, e não o próprio conhecimento. Sendo que, mesmo nos países em que há muitos meios e intensos acessos às informações por parte da população, nada garante que resultará em produção de conhecimento.



O terceiro ponto é a forma como ocorre a produção e a distribuição do conhecimento entre os países, especialmente, os países do Terceiro Mundo. Segundo Bianchetti (1998:94), “garantir trocas de informações em igualdade de condições, pressupõem-se meios e pessoas qualificadas”.

Para Chauí (2003), essa situação transforma a posse de informações em poder econômico, assim: se, por um lado, as informações tornam-se cada vez mais secretas, gerando grande competição econômica e militar, por outro, bloqueiam poderes democráticos, ou seja, o direito à informação, (obtenção, circulação e produção). Dessa forma, a sociedade do conhecimento, do ponto de vista da informação, “é regida pela lógica do mercado (sobretudo o financeiro), de sorte que ela não é propícia nem favorável à ação política da sociedade civil e ao desenvolvimento efetivo de informações e conhecimentos necessários à vida social e cultural” (2003:09).

Segundo Bianchetti (1998), as discussões travadas sobre o tema não levam em consideração essas ambigüidades, sendo a globalização considerada como realidade, ou seja, a situação social, política, econômica e cultural dos países tornam-se “homogêneas”. Assim, a partir desse percurso, a produção e o consumo de bens são iguais para todas as pessoas e em todos os lugares. E, conforme afirma o autor, “uma das primeiras decorrências da instituição da sociedade do conhecimento, [...], é a mágica extinção dos conflitos de classe, bem como da eliminação das diferenças entre regiões, países e blocos” (1998:91).

Bianchetti ressalta que um dos maiores problemas relacionado à sociedade do conhecimento “se refere à democratização dos meios, isto é, das novas TICs e das informações e dados armazenados e veiculados por estas tecnologias”. Considera-se que os “meios, as condições de acesso e a capacidade de assimilação das informações fossem os mesmos e tivessem alcançado igual patamar quantitativo e qualitativo em todo o mundo” (1998:97). O autor acrescenta que “não se pode falar em exclusão, mas entre a forma ativa e a subordinada de incorporação à chamada sociedade da informação, os países periféricos serão submetidos a esta última forma” (1998:98).

Mesmo nos países onde o desenvolvimento econômico foi propiciado pelas novas formas de produção e trabalho, as desigualdades mantêm-se entre aqueles que possuem os meios de produção e aqueles que apenas vendem sua força de trabalho. A idéia de que as inovações tecnológicas permitiriam reduzir o tempo de trabalho é ilusória, pois só favorece as empresas que aumentam sua produtividade e lucros, a partir da intensificação do trabalho, ao mesmo tempo em que reduzem seu quadro de pessoal. O crescente desemprego no mercado formal de trabalho e, também, a precarização das condições de trabalho promove a redução



dos direitos sociais dos trabalhadores, adquiridos e garantidos via contrato de trabalho, aumentando a flexibilização das condições/situações de trabalho.

Com relação à educação, essa nova lógica repercute diretamente sobre as exigências referentes à formação dos trabalhadores que precisam mais do que nunca acompanhar as mudanças que ocorrem no processo produtivo. Com base nessa visão, o baixo desempenho dos países não desenvolvidos e pobres é justificado pelo seu pequeno investimento em educação (Frigotto, 2001).

Nesse novo contexto, a formação torna-se importante fator produtivo para as empresas (Enguita, 2004). A requalificação e o aperfeiçoamento contínuo dos trabalhadores permitem às empresas reduzir custos e elevar a qualidade de seus serviços e produtos no mercado, proporcionando maior capacidade competitiva. É com esta perspectiva que as empresas (principalmente as grandes empresas) passam a desenvolver centros de treinamento (dentro de suas estruturas físicas), visando adequar seu quadro de pessoal às novas exigências solicitadas aos trabalhadores, às constantes mudanças pelo desenvolvimento tecnológico e científico.

De acordo com a visão de que a formação é um bem produtivo, que deve estar relacionada às estratégias empresarias, surgem novas formas de integrar o trabalhador na organização do trabalho (trabalho em equipe, controle de qualidade e outros). Essas novas formas de organização determinam ao trabalhador novas formas de participação e desempenho, ao mesmo tempo em que representam uma forma de obter maior controle sobre as atividades realizadas. Laval (2004:28-29) ressalta, ainda, que [...] é esta lógica que se vê trabalhar no mercado de formação permanente erigida por alguns como modelo para a educação de base e cujo efeito mais certo é uma produção de desigualdades entre aqueles que dela mais se beneficiam, os chefes, e aqueles que dela menos se aproveitam, os assalariados de execução. Desse ponto de vista, a articulação entre a escola e a empresa não é, necessariamente, mais democrática.

Frigotto (2001:63) afirma que “a educação, mediante as noções de capital humano, sociedade do conhecimento e pedagogia das competências para a empregabilidade, tem sido utilizada em contextos históricos diferentes, como suportes ideológicos de dissimulação”, uma vez que mascaram as contradições existentes no processo produtivo, no qual é dito que trabalhadores e capitalistas estão em condições de igualdade nas negociações referentes às condições/situações de trabalho. Ou seja, não se pode esquecer que, por trás dessas mudanças, existem relações contraditórias - entre capital e trabalho -, ou seja, de negociações e lutas entre empregadores e empregados.

Frigotto (1993) também ressalta que, no atual contexto, ao mesmo tempo em que as capacidades cognitivas substituem a força muscular, o proletariado estaria sendo substituído



pelo termo cognitariado, criado por Tofler (1985), que seria um “novo” operário, apto não apenas a usar sua capacidade cognitiva, mas, também, sua força muscular. Quer dizer, “no mercado de trabalho da sociedade do conhecimento nem é mais possível falar em mão-de-obra, uma vez que o trabalho manual perde a centralidade, erigindo-se o conhecimento no seu lugar” (Bianchetti, 1998:91).

Nesse contexto, surgem novos conceitos (competência, flexibilidade, polivalência e outros), que impõem aos trabalhadores a necessidade de continuamente se qualificar/(re)qualificar para garantir sua permanência ou uma nova colocação no mercado de trabalho. Mas, para compreendermos melhor esses novos conceitos, primeiramente, precisamos explicitar as diferenças entre a noção de qualificação (base do processo produtivo taylorista/fordista) e a noção de competência (base do processo de reestruturação produtiva). A compreensão dessa transição é importante para entendermos qual é o verdadeiro interesse das empresas na questão da formação da classe trabalhadora, enquanto força produtiva.

É interessante lembrar que as novas relações de trabalho e a intensa competitividade do mercado determinaram novas formas de gestão de produção nas empresas que, visando se adequar ao mercado, passaram a investir no desenvolvimento humano como forma de melhor atuar no mercado. Dessa forma, as empresas passaram a criar seus próprios centros ou, como alguns preferem, “suas próprias universidades”, com a finalidade de qualificar/capacitar seus funcionários, buscando, assim, garantir, por meios próprios, uma força de trabalho sintonizada com essa nova dinâmica.

Segundo Paiva (1999:129), a transição do processo produtivo taylorista/fordista para o processo de reestruturação produtiva de padrão flexível ocasionou “[...] a contestação do conceito de qualificação, na medida em que esteve colado à escolarização e sua correspondência no trabalho assalariado, no qual o status social e profissional estava escrito nos salários e no respeito simbólico atribuído pela sociedade às carreiras de longa duração”.

No processo de produção taylorista/fordista, a organização do trabalho separava o processo de planejamento e de execução (trabalho intelectual versus trabalho manual), visando, assim, manter o saber como exclusivo dos administradores, engenheiros e chefes, impossibilitando o trabalhador de ter um conhecimento mais amplo do processo produtivo (Moraes & Lopes Neto, 2005).

Para Tartuce (2004:363), “ao introduzir a separação do trabalhador do produto de seu trabalho, o salariado também separa a formação do exercício do trabalho: antes, não se preparava o homem para o trabalho; ele aprendia no próprio trabalho” e, desta forma, “instaura-se assim, simultaneamente, um processo de diferenciação entre qualificação do trabalhador (saber e saber-fazer) e qualificação do posto de trabalho (conteúdo do trabalho)”.



Assim, para Tartuce (2004:364) “[...] o salariado significa, em uma palavra, a separação do trabalhador de seu trabalho; o trabalho distancia-se daqueles que o produzem, para subordiná-los e arrastá-los em seu movimento”.

De acordo com Mourão (2006:28), “[...], no contexto macro, falar de qualificação é se referir a um estatuto de ocupações e ofícios que são remunerados de acordo com o grau exigido de complexidade e escolaridade”. Ou seja: a noção de qualificação remete ao posto de trabalho, ao salário e à formação formal, sendo esta a base de regulação das relações de trabalho no processo de produção taylorista/fordista.

Segundo Manfredi (1998), na noção de qualificação, o importante - na formação profissional - é garantir que os trabalhadores sejam preparados para realizar tarefas/funções específicas. No entanto, com o surgimento do processo de reestruturação produtiva - mais especificamente - na década de 1990, surgem novas formas de gestão nas empresas, cujos objetivos são: racionalizar, otimizar e adequar a força de trabalho às demandas desse novo processo. Assim, ocorre uma readequação das relações/situações de trabalho e, conseqüentemente, das políticas de recursos humanos que se fundamenta numa nova estratégia organizacional das empresas, isto é: incorporar a noção de competência que perpassa por diferentes concepções que apontam a existência de várias matrizes teórico-conceituais que orientam a identificação, definição e construção de competências, e direcionam a formulação e a organização do currículo, como uma nova forma de gestão de sua força de trabalho (Deluiz, 2001).

A apropriação da noção de competência pelo setor de recursos humanos das empresas visa direcionar o uso, o controle, a formação e a avaliação do desempenho da força de trabalho em conformidade com as novas exigências estabelecidas pelo processo de reestruturação produtiva, tais como: competitividade, produtividade, agilidade, racionalização de custos (Deluiz, 2001.). Com a noção de competência [...], os conhecimentos e habilidades adquiridos no processo educacional, na escola ou na empresa, devem ter uma "utilidade prática e imediata" – tendo em vista os objetivos e missão da empresa –, e a qualidade da qualificação passa a ser avaliada pelo "produto" final, ou seja, o trabalhador instrumentalizado para atender às necessidades do processo de racionalização do sistema produtivo. O "capital humano" das empresas precisa ser constantemente mobilizado e atualizado para garantir o diferencial ou a "vantagem competitiva" necessários à desenfreada concorrência na economia internacionalizada (Deluiz, 2001:14).

A partir dessa nova estratégia empresarial, a noção de posto de trabalho e de tarefa passa a ser preterida em função da valorização, da flexibilização funcional e da polivalência. Na noção de competência, no primeiro momento [...], o controle dar-se-ia por objetivos e



resultados, e não mais por tarefa, já que a prescrição estaria sendo substituída por um trabalho flexível que, por isso mesmo, demanda os aspectos subjetivos da qualificação. No segundo, “que o recrutamento, a remuneração e a promoção dentro das empresas integradas e flexíveis seriam realizados não mais por cargos, mas por competências, o que significa um deslocamento da rede de qualificações do posto de trabalho para o indivíduo” (Tartuce, 2004: 361).

Nesse sentido, Batista (2005:13) explicita que “a noção de competência é uma redefinição da qualificação profissional, no complexo de reestruturação produtiva, capaz de promover um rompimento com as exigências de qualificação que se voltava para os postos de trabalho [...]”. Sendo que, com a noção de competência, a relação entre função/remuneração fica indefinida, já que o trabalhador não realiza uma função específica que sirva de base para determiná-la, enfraquecendo, assim, a ação sindical. Ou seja, com a noção de competência, o trabalhador passa a ser remunerado por sua capacidade e desempenho, não mais pelo cargo que ocupa. Nessa perspectiva, a regulação social das funções (profissionais) presentes no modelo de qualificação perde seu sentido, no entanto, essa intensificação do trabalho não representa uma melhor remuneração.

Assim, a noção de competência remete à subjetividade, à multifuncionalidade e à imprecisão, sendo amplamente disseminada pelo processo de reestruturação produtiva (Hirata, 1996). Mas, de acordo com Moraes & Lopes Neto (2005:1447), é importante ressaltar que a substituição das “qualificações” pelas “competências” visa a eliminar os antigos perfis profissionais ligados aos “postos de trabalho” (e, ao mesmo tempo, na maioria das vezes, os direitos a eles vinculados), substituindo-os por outros baseados na “polivalência”. No entanto, sob tal denominação, abrigam-se formas muito diferenciadas de trabalho: desde situações em que há o predomínio do trabalho enriquecido, com certo grau de autonomia, até outras em que o taylorismo exacerbado continua a presidir a organização do trabalho, fazendo o trabalhador – responsável pela execução de várias tarefas – ter o seu ritmo de trabalho intensificado, etc.

É nesse sentido que Hirata (1996:133) afirma que “[...] a noção de competência é marcada pela imprecisão”. Dessa forma, “[...], a remuneração do indivíduo também passa a se dar de acordo com seus méritos [...], e é efetivada através de negociações individuais as quais privilegiam o diálogo, e não o conflito” (Mourão, 2006:28). Laval (2003:55) corrobora, dizendo que a “qualidade pessoal reconhecida em um dado momento, [...] não suporta nenhum direito, não liga o trabalhador a nenhum grupo, a nenhuma história coletiva, ela tende preferencialmente a seu isolamento e despedaça seu percurso profissional”, ou seja, a noção de competência promove uma constante individualização por parte dos trabalhadores, sendo esse fato bastante apreciado pelos responsáveis por políticas dos recursos humanos.



Manfredi (1998) elucida que a noção de competência viabiliza a recomposição das relações entre capital e trabalho, promovendo a individualização, o conformismo, o estranhamento às ações coletivas e a valorização do contrato individual. Quer dizer, a noção de competência no contexto da reestruturação produtiva permite que as empresas aprimorem as formas de controle do processo de trabalho e formação do trabalhador. Apesar de que esses mecanismos de controle da formação criam “a aparência de que a ampliação dos requisitos de formação serem propiciadores de maior autonomia” (Silva, 2004:01-02).

E, “essas exigências de novas qualificações postas pelas complexas e heterogêneas inovações tecnológicas e organizacionais, no contexto da reestruturação produtiva, estão diretamente relacionadas com o contexto histórico, tecnológico e social em que se inserem” (Batista, 2005:03). Assim, a partir da noção de competência, a qualificação formal do trabalhador - até então ligada a um posto de trabalho e reconhecida a partir de um diploma - passa a ser substituída pela qualificação composta por um conjunto de competências, saberes, conhecimentos e habilidades, que envolve o conhecimento científico adquirido através de uma formação geral, o conhecimento técnico adquirido através de uma formação profissional e a qualificação tácita desenvolvida a partir da experiência de trabalho e social.

Os conhecimentos tácitos desenvolvidos pelos trabalhadores no local de trabalho passam a ser muito valorizados pelas empresas – onde o conhecimento e a informação são centrais – que buscam apropriá-los, a partir da gestão do conhecimento. As empresas defendem que os conhecimentos tácitos dos trabalhadores devem ser disseminados e, para isso, buscam apreendê-los, objetivá-los, disseminá-los e, a partir daí, utilizá-los em benefício da empresa. Quer dizer, as empresas buscam apropriar-se do saber tácito, ao mesmo tempo em que se potencializa a participação e colaboração do trabalhador no processo produtivo, ampliando sua produtividade.

Assim, as empresas “vêm buscando no conceito de competência a ferramenta capaz de englobar analiticamente essa “outra dimensão” do trabalhador, e, também, de legitimar ideologicamente sua reapropriação pela empresa” (Moraes & Lopes Neto, 2005:1447). Quer dizer, “a potência transformadora e criadora dos sujeitos tem sido requisitada como ponto chave nos processos produtivos, que se tornam mais fortemente dependentes da sensibilidade humana e capacidade de avaliação e predição do trabalhador” (Ramos, 2001:58).

É nesse sentido que as empresas almejam, cada vez mais, trabalhadores com conhecimento avançado e qualidades comportamentais, e aptos a resolverem problemas ou falhas inusitadas. Essas novas qualidades determinadas pela noção de competência refletem diretamente na produtividade do trabalhador que, com o auxílio das inovações tecnológicas, passa a realizar diversas funções, tornando-se polivalentes/multifuncionais, ao mesmo tempo



em que impõem uma forte individualização entre os trabalhadores, que precisam alcançar as metas estabelecidas pela empresa.

Essas exigências geram uma competitividade entre habilidades e ações, pois o sujeito mais bem preparado será o que terá maior chance de empregar-se. Assim, a noção de empregabilidade, da forma como é usada pelas empresas, transfere para o trabalhador a responsabilidade por sua situação (empregado ou não empregado), seja por sua qualificação inadequada, seja pelas escolhas erradas (Hirata, 1996). O sujeito, na condição de responsável por sua carreira, deverá construir condições favoráveis à sua empregabilidade. Segundo Deluiz (2001:15), no mundo do trabalho precarizado (subcontratação, trabalho em tempo parcial, por conta própria, sem-carteira) [...], os próprios trabalhadores se submetem ou mesmo incorporam a cultura da flexibilidade e da rotatividade de empregos como meio de manutenção de sua empregabilidade, aceitando as diferenças salariais e a perda de direitos e benefícios sociais em relação aos trabalhadores formais, como parte das "regras do jogo" do mundo do trabalho atual. No mundo dos sem-empregos, a lógica das competências leva a uma culpabilização pela sua situação de exclusão e à busca de uma empregabilidade, situação em que o trabalhador desempregado é pressionado a ser competente para criar ou até mesmo "inventar" o seu próprio trabalho.

Nessa perspectiva, a noção de competência é utilizada como uma ferramenta de poder “quando as relações de força na empresa deixam um grande espaço para as direções na apreciação da eficácia de seu pessoal e que a evolução das tecnologias permite medir muitas vezes mais estreitamente os rendimentos efetivos dos empregados” (Laval, 2003:57). Para Deluiz (2001, p. 15), as possibilidades de construção de competências, de uma verdadeira autonomia de concepção, decisão, participação e de exercício da subjetividade e da intersubjetividade no trabalho, não são determinadas pelo modelo de gestão por competências, mas “condicionadas pelas relações de força e poder que se estabelecem entre o capital, por meio das estratégias da gerência de controle da mão-de-obra e extração da mais-valia, e o trabalho, traduzidas na busca de maior decisão e intervenção no processo produtivo”.

Com essa perspectiva, torna-se cada vez mais comum às empresas investirem na capacitação de seus funcionários, visando, assim, propiciar um aprendizado contínuo e, conseqüentemente, adequá-los à dinâmica do processo produtivo. Ou seja, para as empresas, a aprendizagem contínua possibilita “articular, de maneira sintética, a elevação do nível de competência do assalariado e a flexibilidade dos modos de aquisição dos saberes correspondentes às rápidas mutações tecnológicas econômicas do capitalismo moderno” (Laval, 2003:49-50). Assim, “o essencial repousa na capacidade do trabalhador de continuar, durante toda sua existência, a aprender o que lhe será útil profissionalmente” (Laval,



2003:49). Ou seja, nessa concepção, os indivíduos são responsabilizados “por seu dever de aprender. Nesse sentido, mais do que uma resposta às necessidades de autonomia e de expansão pessoal, é uma obrigação de sobrevivência no mercado de trabalho que comanda essa forma pedagógica de existência” (Laval, 2003:51).

Para atender a todas essas exigências, espera-se que o indivíduo, além da formação adquirida no âmbito escolar, também busque complementar sua formação de forma constante¹, dentro e fora do ambiente do trabalho. Segundo Mourão (2006:28), na noção de competência “[...], embora a escolaridade seja um fator importante, o que é central é justamente o aprendizado contínuo que ocorre no e para o trabalho, valorizando as atuações individuais”. A defesa de um aperfeiçoamento constante direcionado aos interesses empresariais visa proporcionar aos trabalhadores a assimilação e reprodução dos discursos, através da interação/comunicação com outros membros da empresa, clientes e fornecedores, ocasionando, assim, a mobilização/difusão de novas informações, ao mesmo tempo em que se tornam aptos a “responder às exigências de autonomia controlada que a organização espera do assalariado” (Laval, 2003:47).

Vale lembrar que a suposta autonomia do trabalhador nesse processo é relativa, uma vez que a participação e o engajamento deste são estimulados em conformidade com os interesses da empresa. E a empresa “[...] através dos Círculos de Controle de Qualidade absorve e incorpora apenas as sugestões que forem do interesse da empresa” (Batista, 2005:04). É com essa finalidade que as empresas estão cada vez mais direcionando seus investimentos para o desenvolvimento de seus recursos humanos, por meio de ações que agreguem valor à empresa, como é o caso da formação à distância e através de parcerias com universidades - criando, assim, seus próprios modelos educacionais mais adequados às necessidades do mercado.

Numa economia competitiva e globalizada, o importante não é a criação de emprego, mas a produtividade. Por isso, as organizações estão cada vez mais direcionando seus investimentos em desenvolvimento humano para ações que agreguem valor para a empresa e também para as pessoas.

É importante ressaltar que a noção de competência, quando utilizada pelas empresas como base para definir a formação/capacitação dos trabalhadores – buscando apenas os interesses empresariais –, configura-se como uma nova roupagem da teoria do capital humano. Nesse sentido, Batista (2005:22) ressalta que “a teoria do capital humano, em seu revigoramento, no contexto do mundialização do capital, reaparece recheada com os conceitos

¹ Esse tipo de formação recebe várias denominações, tais com: formação continuada, formação permanente, formação ao longo da vida (Quartiero & Bianchetti, 2005, p.10).



de competência, empregabilidade e sociedade do conhecimento”. Conforme Silva, (2004:13) “no campo da educação profissional, essa concepção pragmática e utilitarista de se relacionar com o conhecimento pode ser constatada nas orientações com vistas a produzir propostas de formação para o trabalho. Todo o conhecimento a ser ensinado deve estar associado, de modo imediato, ao fazer. Saber e saber-fazer associam-se para produzir uma nova subjetividade – o saber-ser – capaz de adequar o trabalhador aos imperativos das formas de produzir postas pelas tecnologias e formas de gestão do trabalho características da produção integrada e flexível. A fabricação dessa “nova” subjetividade deve, necessariamente, desconsiderar as mediações históricas e culturais de produção do trabalho alienado, do trabalho como mercadoria.”

A noção de competência utilizada pelas empresas como base da gestão de pessoal apresenta como perspectiva a individualização das relações trabalhistas – conforme veremos no capítulo seguinte –, levando os trabalhadores “a um só tempo, à retração de seus saberes aos estritos limites e às necessidades da empregabilidade e à ruptura da sua filiação social, posto que todas as relações que se estabelecem no trabalho se dão entre ele e a empresa, sem a mediação sindical” (Deluiz, 2001:15).

Segundo Mourão (2006:28), durante a vigência do processo produtivo taylorista/fordista, “o papel do sindicato como uma organização coletiva classista, que defende os direitos dos trabalhadores contra a exploração do capital é marcante”. E, nesse período, a noção de qualificação fora usada para indicar “o que está em jogo nas negociações entre patrões e sindicatos quanto à classificação das “ocupações” [...]” (Dubar, 1998:13). Mas, é importante frisar que, apesar da transição do processo produtivo taylorista/fordista para o processo de reestruturação produtiva, pode-se, ainda, encontrar, no meio empresarial, modos de produção híbridos, ou seja, é possível encontrar “[...] numa ponta as formas mais modernas de relações de trabalho, representadas por empresas que informatizam os processos de trabalho e implantam processos de gestão que têm por base a necessidade de trabalhadores cada vez mais qualificados, onde as tarefas são organizadas para serem executadas por grupos de trabalhadores semi-autônomos, as chamadas células de produção; na outra extremidade estão as formas tradicionais de trabalho, com relações de trabalho sem proteção, representadas por trabalho escravo, trabalho infantil e ocupações sem rendimento. Essas contradições, que permeiam a forma de organização da produção e as relações de trabalho, também ocorrem com grande impacto nas entidades sindicais que representam os trabalhadores.” (Stein, 2003: 05).

Assim, as décadas de 1980 e 1990 representaram um momento de forte pressão política e institucional para os sindicatos. Nesse contexto, os sindicatos não conseguem



organizar alternativas de reação, sendo inseridos à lógica do capital, que promove a redução e/ou extinção de muitos postos de trabalho e a precarização das relações de trabalho e, assim, suscita a redução do número de sindicalizados, enfraquecendo e reduzindo a representatividade/poder de mobilização dos sindicatos, através da redução da contribuição financeira (Stein, 2003).

Nesse sentido, Jinkings (2000:01) explicita que “a capacidade de organização política e sindical da classe trabalhadora tem sido fortemente atingida pelos movimentos da reestruturação do capital, que disseminam o desemprego e o subemprego pelo mundo”, exigindo uma nova postura do movimento sindical, que é forçado a reavaliar seu papel no processo de negociação com as empresas. Uma vez que as negociações passam a ser realizadas dentro das empresas, acabam por promover o desmembramento das ações sindicais em setores e limitando sua ação (Antunes, 1995).

As novas formas de organizar o trabalho (grupos, equipes) tornam-se uma maneira de amenizar – através do diálogo – os conflitos e as tensões existentes entre os trabalhadores e as empresas. E, desta forma, minimizar a participação destes trabalhadores e seus representantes “do processo de negociação [...] e revela a cultura empresarial que não reconhece os sindicatos como interlocutores dos trabalhadores [...]” (Valle, 2000:236). Quer dizer, ao mesmo tempo em que o trabalhador passa a ter uma ligação mais direta com a empresa, sua ligação com o sindicato é reduzida.

Nesse cenário, Governo, empresários e sindicatos passam a desenvolver projetos de qualificação/requalificação dos trabalhadores direcionados ao mercado de trabalho, promovendo, assim, uma permanente reciclagem dos trabalhadores. Conforme o Dieese (1998:01), “nunca trabalhadores, empresários, governos, políticos, pesquisadores, profissionais liberais e demais formadores de opinião falaram tanto sobre a preparação para o trabalho e suas relações com o desenvolvimento do país”.

Assim, a década de 1990 foi marcada por inúmeras pesquisas e documentos de organismos internacionais que defendiam a necessidade de aumentar a escolaridade e a universalização das habilidades básicas (saber ler, comunicar-se, trabalhar em grupos na resolução de problemas, lidar com conceitos matemáticos e científicos) de aprendizagem adequada ao uso de inovações tecnológicas e organizacionais, e que assim promoveriam a recuperação da economia nacional.

Em 1990, o documento lançado pela CEPAL - *Transformación productiva con equidad* - defendia a necessidade de preparar a força de trabalho. Em 1992, outro documento lançado pela Cepal no V Seminário de Educação e Sociedade da CLACSO - *Educación y Conocimiento: Eje de la transformación Productiva con Equidad* – mencionava que era



imprescindível investir na formação da força de trabalho, de forma a propiciar o acesso e o desenvolvimento de novos conhecimentos, devido ao fortalecimento das empresas, ao avanço tecnológico e à crescente abertura à economia internacional. Ao determinar que a educação/formação seja direcionada aos interesses do mercado (ou seja, mero adiestramento), a visão da CEPAL apresenta-se com um caráter utilitarista/instrumentalista. A idéia de uma escolarização básica e de qualidade - adequada às inovações tecnológicas -, difundida pela CEPAL, foi e ainda é defendida pelo Banco Mundial, Unesco, etc.

Segundo Batista (2005:22-23), “nos anos 90 os empresários trataram de mobilizar-se no sentido de propor o desenvolvimento do Estado na área da educação. A preocupação se coloca não apenas no âmbito da formação profissional, antes, preocupam-se também com a educação básica”. E, de acordo com o discurso empresarial, uma educação básica de qualidade complementada com uma formação profissional (contínua) é imprescindível para adequar os trabalhadores ao mercado, garantindo maior produtividade e competitividade às empresas. Assim, proporcionar uma escolarização básica de qualidade aos trabalhadores torna-se uma necessidade para a modernização da economia, sendo que só dessa forma os trabalhadores obteriam o aperfeiçoamento necessário para lidar com as inovações tecnológicas (CNI, 1993).

Enfim, finalizo esse trabalho afirmando que as mudanças no mundo do trabalho promoveram uma reconfiguração nas relações de trabalho, no perfil das empresas e trabalhadores, especialmente no que tange à qualificação. Essas transformações são conseqüências de uma nova forma de organização da produção e do trabalho, que repercute diretamente na regulação das relações/situações de trabalho praticadas pelas empresas de diferentes setores e que possibilitam a estas realizarem o enxugamento de seu quadro de pessoal.

No entanto, considero importante esclarecer que as mudanças no mundo do trabalho - aqui analisadas - não resultam apenas da mudança tecnológica, mas de todo um conjunto de medidas políticas e estratégicas desenvolvidas pelas empresas dos diferentes setores produtivos, como forma de fazer frente à competitividade no mercado econômico. E que os avanços tecnológicos por si sós não determinam as transformações que ocorrem no mundo do trabalho (Souza, 2002). Portanto, não são as novas técnicas de produção e de trabalho por si sós, mas a forma como são implementadas que ocasionam impactos negativos sobre os níveis de empregos, promovendo a eliminação de vários postos de trabalho, enfraquecendo a força sindical e, conseqüentemente, mudando o foco de luta.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS



- Antunes, R. 1995. **Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho.** Ed. Cortez, São Paulo.
- Batista, R.L. 2005. Da relação entre reestruturação produtiva e educação profissional. **VI Simpósio de Filosofia e Ciência. Universidade e Contemporaneidade: produção do conhecimento e formação profissional.** 4-7 outubro, Marília.
- Barroso, J. 1997. Formação, projeto e desenvolvimento organizacional. In: Canário, R. (Ed.), **Formação e situações de trabalho.** Porto Editora, Portugal.
- Bianchetti, L. 1998. Da chave de fenda ao laptop: Um estudo sobre as qualificações dos trabalhadores na Telecomunicações de Santa Catarina (TELESC). **Tese de doutorado,** Pontifícia Universidade Católica, São Paulo.
- Castells, M. 1999. **A sociedade em rede.** Ed. Paz e Terra, São Paulo.
- CEPAL. 1990. **Transformación productiva con equidad.** CEPAL, Santiago.
- Chauí, M. 2003. A universidade pública sob nova perspectiva. **Revista Brasileira de Educação 24:** 5-15.
- CNI - Confederação Nacional da Indústria. Educação básica e formação profissional: uma visão dos empresários. 1993. **VI Reunião de Presidentes de Organizações Empresariais Ibero-Americanas,** 12 -16 julho, Salvador.
- Deluiz, N. 2001. O modelo das competências profissionais no mundo do trabalho e na educação: implicações para o currículo. **Boletim Técnico do SENAC 27 (3):** 13-25.
- Del Pino, M.A.B. 1994. A força de trabalho na Terceira Revolução Industrial: educação, trabalho e novas tecnologias. **Dissertação de mestrado,** Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.
- Dubar, C. 1998. A sociologia do trabalho frente à qualificação e à competência. **Educação e Sociedade 19 (64):** 87-103.
- Enguita, M.F. 2004. **Educar em Tempos Incertos.** Artmed, Porto Alegre.
- Ferronato, S.P. 2002. A Universidade Corporativa e a Universidade de Educação Superior. **Dissertação de mestrado,** Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria.
- Frigotto, G. 1993. Trabalho e educação face à crise do capitalismo: ajuste neoconservador e alternativa democrática. Rio de Janeiro. **Tese de doutorado,** Universidade Federal Fluminense.
- Frigotto, G. 2001. Educação e Formação humana: ajuste neoconservador e alternativa democrática. In: Gentili, P.A.A. & Silva, T.T. da (Eds.), **Neoliberalismo, qualidade total e educação.** Vozes, Petrópolis.
- Harvey, D. 1993. **A condição pós-moderna.** Loyola, São Paulo.



- Hirata, H. 1996. Da polarização das qualificações ao modelo da competência. In: Ferretti, C.J.; Dagmar, M.L.Z.; Felícia, R.M. & Franco, M.L.P.B. (Eds). **Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar**. Vozes, Petrópolis.
- Laval, C.A 2003. **Escola não é uma empresa - O neo-liberalismo em ataque ao ensino público**. Ed. Planta.
- Manfredi, S.M. 1998. Trabalho, qualificação e competência profissional - das dimensões conceituais e políticas. **Educação e Sociedade 19 (64)**: 13- 49.
- Moraes, C.S.V. & Lopes Neto, S. 2005. Educação, formação profissional e certificação de conhecimentos: considerações sobre uma política pública de certificação profissional. **Educação e Sociedade 26 (93)**: 1435-1469.
- Mourão, A.R.B. 2002. A fábrica como espaço educativo - a qualificação do trabalhador frente às exigências tecnológicas e organizacionais: estudo de caso em uma fábrica do setor eletroeletrônico, na Zona Franca de Manaus. **Tese de doutorado**, Pontifícia Universidade Católica, São Paulo.
- Mourão, A.R.B. 2006. **A fábrica como espaço educativo**. Scortecci, São Paulo.
- Oliveira, R. 2001. A Teoria do Capital Humano e a Educação Profissional Brasileira. **Boletim Técnico do SENAC 27 (1)**: 26-37.
- Paiva, V. 1999. Nova relação entre educação, economia e sociedade. **Revista semestral de Ciências Sociais e Educação 06** - Número Especial.
- Pochmann, M. 2001. **A década dos mitos**. Ed. Contexto, São Paulo.
- Ramos, M.N. 2001. **A pedagogia das competências: autonomia ou adaptação**. Ed. Cortez, São Paulo.
- Schultz, T.W. 1973. **O Capital Humano - Investimentos em Educação e Pesquisa**. Editores Zahar, Rio de Janeiro.
- Silva, M.R. 2004. Competências: fluidez e ambigüidades para administrar a formação do trabalhador. In: **27ª Reunião Anual da ANPED: Sociedade, Democracia e Educação**, 21-24 novembro, Caxambu.
- Singer, P. 1985. **A formação da classe operária: o que é classe operária? A classe operária no Brasil: a sua formação e reprodução**. Ed. Atual, Campinas.
- Singer, P. 1998. **Globalização e Desemprego: diagnósticos e alternativas**. Ed. Contexto, São Paulo.
- Souza, J.S. 2002. **Trabalho, Educação e Sindicalismo no Brasil: Anos 90**. Ed. Autores Associados/UESB, Salvador.



Stein, E.F. 2003. Transformações no Mundo do Trabalho e o Papel Sindicatos na Qualificação dos Trabalhadores. **Cadernos da Escola de Negócios da Unibrasil** 1 (1): 69-87, 2003.

Tartuce, G.L.B.P. 2004. Algumas reflexões sobre a qualificação do trabalho a partir da sociologia francesa do pós-guerra. **Educação e Sociedade** 25 (87): 353-382.

Toffler, A. 1985. **A empresa flexível**. Record, Rio de Janeiro.

Valle, M.I. de M. 2000. **Globalização e Reestruturação Produtiva: um estudo sobre a produção offshore em Manaus**. Tese de doutorado, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.

