

Empresa: um espaço para a educação formal

Rosa Elisa Mirra Barone

Mestre em Educação – PUC-SP; Doutora em Educação – PUC-SP;
Professora no Curso de Mestrado em Educação – UNIBAN – SP. [e-mail – rebarone@uol.com.br]

Maria Rita Aprile

Mestre em Educação – PUC-SP; Doutora em Educação – PUC-SP;
Professora no Curso de Mestrado em Educação – UNIBAN – SP. [e-mail – aprile@iconet.com.br]

RESUMO

Este artigo aponta a presença das ações de educação formal no âmbito das empresas brasileiras, discutindo sua importância como uma das condições para definição de padrões de empregabilidade e de competitividade. Para tanto, destaca-se o peso das demandas oriundas no mundo do trabalho para a definição de programas e projetos que visam ampliar a escolaridade da força de trabalho, condição fundamental para o desenvolvimento das novas qualificações e competências profissionais requeridas.

PALAVRAS-CHAVE

Educação e trabalho, educação na empresa, educação de jovens e adultos, responsabilidade social.

ABSTRACT

This article points out the presence of the actions of formal education in the scope of the Brazilian companies, arguing its importance as one of necessary conditions to define competitiveness and job-assurance standards. In order to do it, it is distinguished the weight of the demands derived from the job market for the definition of programs and projects that aim at an increase in the education level of the work force, basic condition for the development of the new qualifications and required professional abilities.

KEY-WORDS

Education and work, education in the company, adult young education of e, social responsibility.

INTRODUÇÃO

O envolvimento das empresas nas ações educativas não é uma prática nova, mas uma iniciativa que, desde a década de 90, tem sido profundamente marcada por demandas postas pelo cenário socioproductivo cuja marca está na busca de uma força de trabalho qualificada e competente e, por suposto, as condições para tal seriam dadas pela educação geral. Este trabalho discute a importância das ações de educação formal no âmbito das empresas brasi-

leiras, uma das condições para definição de padrões de empregabilidade¹ em relação ao trabalhador e uma das estratégias de competitividade e de produtividade das empresas para a sua sobrevivência no mercado nacional e internacional.

As mudanças no mundo do trabalho e a demanda de trabalhadores com maior escolaridade

Ao longo dos anos 90, a preocupação com a educação, em suas múltiplas facetas e, sobremaneira, aquela que diz respeito à educação geral, vem ganhando espaço na pauta de discussões e proposições dos diferentes segmentos da sociedade civil e, em especial, no mundo empresarial, quando as grandes empresas vão sendo substituídas por outras de porte menor e com produtividade maior ou equivalente, caracterizando a chamada *lean production* (BELLO DE SOUZA, D. *et al.*, 1999).

Um dos aspectos que está na base destas discussões refere-se ao novo desenho imposto aos diversos setores da economia em razão da introdução de novos padrões tecnológicos e de organização e gestão da força de trabalho. A disseminação de uma nova “cultura tecnológica” e “organizacional” exige o domínio de novos códigos de leitura e de interação dos trabalhadores com o mundo do trabalho. O momento atual lhes exige, entre outras qualificações, mais que o “saber fazer”, exige, sobretudo, lidar com operações que permitam a transformação de símbolos em ações de máquinas; a interação com o “cérebro” dos equipamentos para que possam proceder a “leitura” instruções e transformá-las em ações; decodificar mensagens que são emitidas por dos equipamentos e do maquinário de modo a acompanhar e controlar a execução das operações, realizando intervenções preventivas e ajustes de percurso, quando necessário (MACHADO 1994). Também a comu-

nicação assume importância crucial uma vez que a linha de montagem torna-se obsoleta e grupos de trabalhadores, equipes de trabalho e “células de produção” passam a assumir partes complexas do processo de produção, com inúmeras vantagens, tanto para as empresas, quanto para os próprios trabalhadores (SALM, 1994).

Frente, pois, à necessidade de definir um modelo de inserção em um mercado econômico que se globalizou em ritmo veloz, assiste-se ao estabelecimento de uma relação, quase linear e causal, entre o nível e padrão de escolaridade da força de trabalho e a posição, ainda, pouco competitiva, explicitada por grande parte das empresas do país.

As mudanças significativas processadas no mundo do trabalho não se circunscrevem ao âmbito das empresas, mas atingem os demais setores e tendências da sociedade (GITAHY e outros, 1997) com as quais se articulam, como é o caso da tendência de privatização definida por amplos segmentos, até então, sob orientação estatal/governamental que, em decorrência, também repercutem na definição dos requerimentos demandados pelos postos de trabalho que permanecem e/ou que se redefinem.

As mudanças significativas processadas no mundo do trabalho marcadas pelo avanço dos processos de automação, informatização e de informação não se circunscrevem ao âmbito das empresas, mas atingem os demais setores e tendências da sociedade (GITAHY e outros, 1997) com as quais se articulam, como é o caso da tendência de privatização definida por amplos segmentos, até então sob orientação estatal/governamental que, em decorrência, também repercutem na definição dos requerimentos demandados pelos postos de trabalho que permanecem e/ou que se redefinem.

Mais do que isso, há um cenário onde a grande massa de trabalhadores, especialmente aqueles anteriormente excluídos do processo escolar, defrontam-se com o risco da “re-exclusão”. Vale lembrar que o termo “exclusão” foi originariamente utilizado para referir-se às pessoas desprotegidas por programas de seguridade social e, por essa razão, qualificadas de “problemas sociais” ou “desajustadas”. Posteriormente, o uso do termo foi ampliado, passando a incorporar o fenômeno da “nova pobreza”, que associa as mudanças tecnológicas ao desemprego prolongado, envolvendo, inclusive, pessoas já qualificadas (POSTHUMA; LOMBARDI, 1997). No caso da re-exclusão, o sentido que lhe é atribuído implica o reconhecimento de um contingente de pessoas que já se encontravam excluídas do mercado de trabalho

por falta de vagas ou de oportunidades de emprego e que, devido ao novo cenário produtivo, são novamente excluídas por não domínio das atuais exigências de qualificação profissional.

Este cenário atinge todos os setores e ramos da economia com intensidade diversa e particularizada. Inúmeras pesquisas indicam que o novo cenário embora atinja todos os setores e ramos da economia, o faz com intensidade diversa e particularizada. Isto significa que as novas tecnologias e formas organizacionais não se tornaram hegemônicas em toda a parte (HARVEY, 1992: 179). Os setores que utilizam “tecnologia de ponta” necessitam de um núcleo de trabalhadores “multiquificados e funcionalmente flexíveis”; já setores que sobrevivem às custas de procedimentos tecnicamente ultrapassados, ou dito tradicionais, empregam mão-de-obra semi-qualificada ou pouco qualificada, portanto, as necessidades das empresas não são homogêneas (SALERNO, 1995). Essa configuração da força de trabalho implica assumir que apenas uma parcela de profissionais tem acesso às inovações tecnológicas e organizacionais (HARVEY, 1992; HIRATA, 1994).

Isso posto, muitas das mudanças que vêm ocorrendo nos países industrializados, ainda que esta seja uma referência localizada, são contributivas para esta reflexão.

No que diz respeito ao setor primário, quando o tema é o impacto das novas tendências tecnológicas, registra-se a ocorrência de um processo dramático que aponta para questões difíceis de serem respondidas sobre o futuro da força de trabalho em diferentes países. Pesquisas realizadas mostram que os avanços nas ciências da informação, entre outras, ameaçam a acabar com a “agricultura ao ar livre”. Destaca-se para o mundo agrícola a ampliação do uso da informática e da robótica na definição de padrões de plantio, colheitas em menor número de trabalhadores, melhoria na qualidade dos produtos. Na produção de alimentos, ainda a título de exemplo, essas são mudanças que poderão levar a “um mundo sem agricultores”, resultado do tensionamento entre o aumento na produção de alimentos e a diminuição do trabalho do homem².

Em outras palavras, significa dizer que

os recentes avanços tecnológicos na agricultura mundial prometem maior produtividade e redução nas necessidades de mão-de-obra, mais impressionante do que qualquer revolução tecnológica equivalente na história do mundo. O preço humano do progresso comercial, provavelmente será assombroso. Centenas

de milhões de agricultores em todo o mundo, enfrentam a perspectiva de sua eliminação permanente do processo econômico. Sua marginalização poderia levar a convulsões sociais em escala global e à reorganização da vida social e política em linhas radicalmente novas no próximo século (RIFKIN, 1996:37).

Para o setor secundário³, em que a dinâmica das transformações vem se dando principalmente pela incorporação de inovações tanto tecnológicas quanto organizacionais, o ritmo imposto pelo processo de automação permite que alguns estudiosos identifiquem o anúncio de uma era com “fábricas sem trabalhadores” (Idem). Ao mesmo tempo em que há uma brutal diminuição de postos de trabalho no setor secundário, verifica-se um crescimento da produtividade, com o registro de menor número de trabalhadores produzindo mais.

Quanto ao setor terciário⁴, identificado, durante muitos anos, como provável absorvedor dos trabalhadores excluídos da indústria, o momento contemporâneo não apresenta melhores perspectivas, sendo, também, palco de profundas transformações.

Se ao longo dos últimos quarenta anos o setor terciário absorveu a mão-de-obra excluída da indústria, na última década, face à implementação, principalmente, de novas tecnologias da informação, começa a excluir, agora, seus próprios trabalhadores. Estas transformações vêm impactando fortemente alguns segmentos, com destaque para o bancário⁵.

Outras atividades também sofreram os impactos das transformações como o comércio, os serviços de escritório e as atividades burocráticas. Cresce a presença do chamado “escritório virtual” ou “eletrônico” que, ficção até alguns anos atrás, tem eliminado muitos trabalhadores administrativos⁶. São mudanças que vão ao encontro da maior produtividade, de maiores ganhos e de melhor *performance* competitiva.

Como uma das conseqüências deste cenário, assiste-se ao crescimento do trabalho informal, considerado quase um setor da economia, marcado pela afluência de trabalhadores sem registro em carteira ou por conta própria ou daqueles que são empregadores ou não têm remuneração. A informalização da atividade laboral vem ocorrendo em quase todos os setores e tem como marca a heterogeneidade cuja expressão está na coexistência de formas mais precárias de trabalho, como é o caso do vendedor ambulante, com aquelas mais sofisticadas, por exemplo, as atividades de um consultor empresarial.

No Brasil, essas mudanças são resultantes, em parte, do modelo de desenvolvimento e crescimento

econômico que vigorou no país, ao longo de sua história recente, indo do “milagre econômico” dos anos 70, quando o crescimento do PNB foi acompanhado pelo agravamento dos problemas sociais, até a década de 90, quando ganharam impulso as medidas de caráter macroeconômico. Assistiu-se, aí, ao agravamento da problemática social de forma ainda mais marcante, uma vez que passa a interagir com o futuro dos jovens trabalhadores.

Nesse particular, dados recentes mostram que o país convive com uma taxa de desemprego da ordem de 13,4% para a população em geral, enquanto que o desemprego entre os jovens atinge 17%. É importante destacar que 48% do desemprego nacional corresponde aos jovens que se situam na faixa dos 15 aos 24 anos (POCHMANN, 2002). Ao mesmo tempo, recuando aos primeiros cinco anos da década de 90, há o registro de que o país perdeu cerca de 2,1 milhões de empregos formais, sendo 1,4 milhão (67%) referente a pessoas com menos de 24 anos. Significa dizer que o desajuste no mercado de trabalho concentrou-se sobre o trabalho juvenil, que perdeu um de cada cinco empregos existentes no período recente (POCHMANN, 1998).

A esse quadro, junta-se a vulnerabilidade da força de trabalho do país no que diz respeito à escolaridade, indicador que cada vez mais se apresenta como um dos determinantes da “conquista” ou da “manutenção” do e no posto de trabalho, bem como do aumento da produtividade e incremento econômico para o país.

Chama a atenção que, em 1996 (IBGE), a taxa de analfabetismo funcional⁷ correspondia à 30,5% da população com 15 anos ou mais, ou com menos de quatro anos de estudo, de acordo com a concepção do IBGE. Este percentual, na região Sudeste, atinge 23,1% e, para a região Nordeste amplia-se para 48% da população na referida faixa de idade. Ainda, segundo dados do IBGE (2000), há mais de 16 milhões de pessoas com 15 anos ou mais, no Brasil, que não sabem nem ler, nem escrever. Ao mesmo tempo, destaca o IBGE, há no Brasil mais de oito milhões de famílias que são chefiadas por pessoas totalmente analfabetas ou por analfabetos funcionais.

RELAÇÃO TRABALHO E EDUCAÇÃO: TENSÕES E CONTRADIÇÕES

O tensionamento do debate centrado na relação trabalho e educação não é novo. Já, na década de 60, esta relação foi identificada como eixo para o desenvolvimento de países, norteando a teoria do

capital humano e dando ênfase nos investimentos em recursos humanos. São idéias que, recolocadas na virada do milênio ganham uma nova dimensão, face ao agravamento dos impactos dos processos de globalização da economia, de reestruturação produtiva e dos avanços dos sistemas informacionais.

Ainda que, de modo diverso, tais idéias integram a pauta de debates dos diferentes segmentos da sociedade civil. Interessa aos trabalhadores, individual ou coletivamente, por meio dos sindicatos e centrais sindicais (BELLO DE SOUZA *et al.*, 1999). Premidos pela diminuição dos postos de trabalho, detentores de baixo nível escolar, os trabalhadores procuram, com o aumento de sua escolaridade, manter suas ocupações, conseguir o arcabouço solicitado para as atribuições e, ainda, desenhar e conquistar um padrão profissional compatível com as solicitações do mercado. Ou seja, a educação formal passou a ser um dos fatores referenciais para o planejamento e reformulação da carreira e está intimamente relacionada à definição do que vem sendo denominado como “condição e padrão de empregabilidade”.

Às empresas, o restabelecimento dos elos entre escolaridade e trabalho interessa por diferentes razões. No plano macro, muitas são as empresas que se defrontam com as novas exigências colocadas pelo mercado econômico internacional, marcado pela alta produtividade, por padrões elevados de qualidade e, certamente, mais exigente quanto à competitividade. Ao mesmo tempo em que não se dispõem a perdas econômicas decorrentes dos erros e/ou da sub-utilização de equipamentos sofisticados, percebe-se no discurso de um número crescente de empresários do país o estabelecimento de uma relação entre o aumento da escolaridade dos trabalhadores e o aumento da produtividade da empresa e incremento econômico para o país.

Também entre os setores governamentais verifica-se um interesse crescente em relação à temática, haja vista o grande número de projetos desenvolvidos sob a coordenação do Ministério do Trabalho, pelas Secretarias de Estado ligadas às questões do trabalho, com o Programa Estadual de Qualificação. São iniciativas, contudo, vêm ocorrendo de forma desarticulada e fragmentada devido principalmente à inexistência de uma política global de educação que, coordenada às demais políticas públicas, concorram para a formação do trabalhador, para a geração de oportunidades de trabalho e de rendas (KUENZER, 1997).

Na verdade, embora o aumento dos índices de desemprego impulse os debates, verifica-se um retardamento na definição de práticas efetivas. Este quadro se explicita no precário e tênue vínculo que

se estabelece entre educação geral, educação profissional e a conformação de uma política de emprego no país. Destaca-se, também, nas discussões sobre a temática, o papel das organizações não governamentais, muitas delas estimulando a crítica e propondo estratégias inovadoras.

É, neste contexto, que se insere a determinação de um número crescente de empresas, dos diferentes setores, ramos e segmentos da produção, de assumir para si a tarefa de promover a escolarização de seus trabalhadores, levando a escola para o “chão de fábrica”. Segundo Cortella (1997:59), parece que a

“educação contínua e não-apartada do mundo do trabalho deixou de ser uma atividade episódica e tangencial ao cotidiano das organizações, várias empresas e entidades públicas não-estatais se deram conta dessa condição estrutural e passaram a referenciar-se nela para seu planejamento estratégico”.

Estas considerações certamente conduzem a um questionamento que tem a preocupação de identificar qual é a educação que se realiza na empresa e por meio delas. Questiona-se, também, as condições oferecidas pela empresa por essas empresas para garantir a especificidade e a autonomia da educação frente à especificidade e às demandas concretas do segmento empresarial.

EMPRESA: UM ESPAÇO PARA A EDUCAÇÃO FORMAL

De início, vale destacar que muitas das empresas que têm promovido a educação formal para seus trabalhadores, vêm inserindo tais iniciativas em projetos relacionados a sua responsabilidade social, o que não se confunde, portanto, com ações e investimentos isolados da empresa. Trata-se, na verdade, de um conceito em construção, usado em diferentes situações e formas. Segundo Grajew (2000:39):

“[...] não há nenhum conceito novo quando se pensa em responsabilidade social. O que há, na verdade, é um novo olhar, uma nova maneira de compreender as questões que envolvem todas as relações humanas, inclusive – e especialmente – no mundo empresarial. Quando se fala nesse assunto, estamos tratando de ética, da relação responsável da empresa em todas as suas ações, suas políticas, suas práticas, em tudo o que ela faz, suas atitudes com a comunidade, empregados, fornecedores, com os fornecedores de seus fornecedores, com os fornece-

dores dos fornecedores de seus fornecedores, com o meio ambiente, governo, poder público, consumidores, mercado e com seus acionistas. É preciso pensar todas essas relações como uma grande rede que se inter-relaciona”.

Nesse sentido, as empresas que, no novo cenário produtivo, têm como uma de suas metas a sustentabilidade a longo prazo, deverão ter a devida competência para a gestão de redes de relacionamento que, por sua vez, envolvem os mais diversos grupos de atores sociais. Essas redes, conforme lembra Ashley (2002:11), “abrangem trabalhadores, gestores, acionistas, agentes financeiros, governo, comunidade local, ecossistema afetado pela sua operação, academia – ciência e tecnologia – e, certamente, todos eles enquanto famílias e indivíduos”.

É importante destacar que, contraditoriamente, boa parte dos programas de educação formal desenvolvidos no âmbito das empresas muito mais que formar ou escolarizar os indivíduos para tais empresas, estão desenvolvendo ações educativas com ganhos que poderão reverter tanto para esses indivíduos, no que diz respeito a sua empregabilidade, bem como para a sociedade de um modo geral. Nesse sentido:

“A questão da responsabilidade social, que se une à possibilidade do sucesso da empresa, dá oportunidade a cada um de dar um outro sentido à vida individual e coletiva. A empresa pode afirmar com segurança que faz algo para que a vida pessoal e coletiva tenha mais sentido, porque ela está provocando mudanças positivas na sociedade” (GRAJEW, 2000:44)

Também as ações de parceria das empresas com as escolas públicas constituem-se em um outro aspecto interessante a ser considerado no que se refere à responsabilidade social das empresas no tocante aos programas de educação formal para os trabalhadores. No material intitulado “O que as empresas podem fazer pela educação”, assim se pronuncia, o Instituto Ethos (1999:13):

“A educação é responsabilidade do Estado e de toda a sociedade civil. A ação de indivíduos ou empresas não exime os governos municipais, estaduais e federal de suas obrigações, mas pode contribuir para sua efetivação. Além de suprir as necessidades emergenciais, o envolvimento de organizações com o dia a dia da escola é um exercício de cidadania e de parceria com o Estado. A ação na escola pública é entendida como participação em causas de interesse social e comunitário. Sem substituir o Estado ou contrapor-

se ao trabalho remunerado, reflete a disposição para atuar em questões de interesse coletivo”.

Assim, tanto os setores produtivos, quanto os demais atores sociais devem estar atentos a melhoria da qualidade do ensino público, pois – além de concorrer para a elevação da qualificação dos profissionais em geral – trata-se da observância de um direito constitucional e, portanto, universal para toda a população. E, para tanto, o empresariado e os demais atores não podem perder de vista o contexto educacional e a discussão das políticas públicas na área, assumindo o “seu mandato na definição de políticas públicas para o setor educacional” (ETHOS, 1999:59).

Dessa forma, um país com grandes desafios, como o Brasil, especialmente no que tange à oferta de oportunidades para a educação dos trabalhadores, “iniciativas consistentes nas áreas social e educacional são sempre bem-vindas. Porém, é preciso ter claro quais são os papéis e os limites de cada ator na proposição e no encaminhamento de soluções para o quadro de miséria e de exclusão que impera em nosso país. Isso significa que as ações do empresariado e da sociedade civil não devem ter a pretensão de substituir a responsabilidade majoritária do Estado em suas funções sociais” (ETHOS, 1999:59).

A partir dessas considerações, é possível responder a alguns dos questionamentos referentes às práticas educativas e escolares que estão ocorrendo no interior das empresas. Para tanto, é preciso reiterar que a temática Empresa: um espaço para a educação escolar, limites e perspectivas, é parte de um debate amplo, conflituoso, de caráter multidisciplinar que, ao longo dos últimos anos, mais precisamente nos anos 90, carrega a marca do dissenso. Inserida no eixo da relação educação e trabalho, a temática tem proximidade com os debates centrais na educação de jovens e adultos.

No plano mais geral as questões referentes à educação estão alicerçadas no pressuposto, largamente difundido, de que as condições contemporâneas de produção orientam-se por um novo padrão de competitividade, tanto nacional como internacional, fundado no paradigma da qualidade e na busca constante de maior produtividade e competitividade. O papel a ser desempenhado pela educação, especialmente aquela de caráter geral, tem sido insistentemente apontado como um dos pilares fundamentais para a efetivação das transformações.

Estabelece-se, ao mesmo tempo, uma correlação entre a baixa escolaridade da força de trabalho do país e as dificuldades enfrentadas pelo setor produtivo para

dar o chamado salto de produtividade e qualidade. O modelo que se preconiza, supostamente demandante de novas qualificações e de novas competências à força de trabalho, estaria encontrando barreiras dadas pelas próprias características da formação escolar dos trabalhadores, marcada pela descontinuidade e precariedade, bem como por aspectos identificados, grosso modo, como o perfil da força de trabalho disponível. Este modelo, ao buscar um trabalhador capaz de se integrar e ao mesmo tempo atuar de forma independente, ser criativo e produtivo, explicita que o saber fazer até então vigente e considerado suficiente, deixou de ser. Em outras palavras, os recursos humanos, desde que adequadamente educados, estão no centro da realização das novas demandas.

Face às mudanças que vêm ganhando terreno, cresce o número de empresas, de diferentes setores e ramos, que estão assumindo a tarefa de ampliar a escolaridade de seus trabalhadores, tarefa que não deve ser vista como via de mão única. Em primeiro lugar, é sabido que vigora no país um padrão de absorção de mão-de-obra, historicamente referendado pelo estatuto de produção capitalista, onde capital e trabalho expressam uma relação fundada no poder, interagindo contraditoriamente. Ao mesmo tempo, assiste-se à ampliação das exigências das empresas quando da seleção e admissão da mão-de-obra, o que contribui, muitas vezes para ampliar o fosso entre os mais escolarizados e os de menor escolaridade.

Um terceiro ponto a se destacar diz respeito à associação entre maior escolaridade e novas qualificações ou requalificações dos trabalhadores. Essa associação, nem sempre verdadeira na realização do trabalho, pode trazer nas suas entrelinhas estratégias sofisticadas de diminuição de postos de trabalho. É preciso que se qualifique, ou se defina, quais são as novas exigências do trabalho à educação. Junta-se a este debate a inserção da noção de competência, largamente utilizada no mundo do trabalho e presente nas propostas pedagógicas escolares.

Neste sentido, é preciso estabelecer os limites entre o que diz respeito, efetivamente, à ampliação do nível educacional, e o que se refere a um maior treinamento para as tarefas e atividades próprias dos trabalhos a ser realizado. Ainda que aparentemente, as demandas do mundo do trabalho, em suas diferentes instâncias e dimensões, estão alicerçadas nas rápidas transformações dos diferentes e particulares processos produtivos, orientados pela adoção de novas tecnologias e novos modelos organizacionais. Ao mesmo tempo em que tais demandas apresentam uma íntima relação com a construção da qualificação profissional

dos trabalhadores, reforça-se a presença de um mercado de trabalho fortemente segmentado.

Como já destacado, o tensionamento da relação trabalho e educação, possibilita alguns questionamentos quando se deseja analisar o crescimento da prática escolar no interior do setor produtivo. Um deles diz respeito à própria natureza da relação que se estabelece entre as propostas escolares e a produção, quando emergem questões referentes à autonomia (parcial) da educação frente aos novos requerimentos. Como desenvolver proposições que dêem conta de superar o âmbito do econômico? Qual a concepção de educação que deve orientar tais práticas?

Estas são perguntas que não podem ser discutidas sem uma ampla compreensão sobre as razões que orientam as empresas na implementação das atividades escolares e pedagógicas. É preciso, neste sentido, verificar em que medida as proposições estão relacionadas com a melhoria e/ou mudança no padrão de qualidade e conteúdo do posto de trabalho e, também, na renda dos trabalhadores. Ou, ainda, se tais proposições não estariam respondendo às solicitações postas pelo mercado econômico, cada vez mais internacionalizado, demandante de maior produtividade e qualidade enquanto variáveis centrais para a competitividade das empresas.

Ao mesmo tempo, é preciso identificar quais são as tensões que se verificam a partir do desenvolvimento da prática escolar no *locus* do trabalho. São as tensões expressas que permitem explicitar as contradições e limites que permeiam tais iniciativas, tornando possível identificar que educação ocorre (ou pode ocorrer) no chão de fábrica.

A questão central, portanto, é compreender quais os propósitos e benefícios advindos dos programas de educação geral nas diferentes vertentes – aquela que contempla os interesses da economia, da produção, e aquela que toca aos interesses dos trabalhadores, principais sujeitos do processo educacional. Neste particular, análise crítica de tais práticas reconduz ao ponto de partida – de quem é a tarefa de propor a ampliação da escolaridade dos trabalhadores e em que medida esta é uma tarefa da empresa?

Estes questionamentos têm origem também no crescimento do número de empresas que estão assumindo a tarefa de aumentar o nível de escolaridade de sua força de trabalho, quer na sua etapa inicial – a alfabetização, na oferta do ensino fundamental, dos cursos de educação de jovens e adultos (suplência), dos telecursos, ou mesmo enquanto complementação dos estudos já realizados e voltados para o ensino médio e superior. São demandas e ofertas que

dizem respeito às próprias exigências que as empresas se colocam.

Para dar conta da análise deste quadro, é preciso identificar em que setores da economia se concentram tais práticas, verificar quais as motivações das empresas, qual o estatuto teórico-político que está presente na conformação dos programas propostos, como este estatuto se relaciona ou está referido àquele presente nas propostas de qualificação e/ou requalificação da força de trabalho, quais os recursos – materiais e humanos – utilizados no desenvolvimento das práticas educativas, quais as efetivas condições de desenvolvimento das propostas e, ainda, quais os resultados verificados.

O reconhecimento de casos emblemáticos de desenvolvimento da atividade escolar no interior das empresas é contributivo para a reflexão proposta. A empresa VW do Brasil, por exemplo, uma das pioneiras na implementação de programas de educação escolar no chão de fábrica, desenvolve tais atividades, sistematicamente, há mais de trinta anos. A justificativa inicial apresentada pela empresa era o alto percentual de trabalhadores analfabetos e o pequeno número de trabalhadores com o ensino fundamental completo, situação considerada incompatível com as necessidades apresentadas pela empresa. Este perfil, ao longo dos anos mudou e, atualmente, a conclusão do ensino fundamental é pré-requisito para a permanência dos trabalhadores em seu posto de trabalho. Ao mesmo tempo é prática na empresa dar ajuda de custo para o ensino médio e superior, para os trabalhadores e para seus filhos. Na avaliação de um dos supervisores de treinamento, a empresa tenta suprir o que não tem sido feito pelos governos (FSP, 07/12/97).

Na mesma direção ressalta-se a experiência da Rhodia que já exige de seus trabalhadores o ensino fundamental completo e planeja estender esta exigência para o ensino médio. Segundo o gerente de recursos humanos da referida empresa, é melhor e mais barato apostar na formação da mão-de-obra já contratada. Esse sistema diminui a rotatividade e, portanto, economiza em treinamento. Isso sem contar com a satisfação do empregado (FSP, 07/12/97).

Considerando que há um terreno fértil para a emergência de propostas educativas no interior das empresas, é preciso verificar, ainda, quais as relações entre as proposições desta parcela do empresariado do país e aquelas veiculadas pelos diferentes organismos governamentais, que apresentam como eixo a problemática do emprego. É importante e necessário articular as práticas concretas que ocorrem no

âmbito da iniciativa privada com as possíveis críticas e tensões que emergem quando o espaço privado se articula para o uso público.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O baixo nível de escolaridade da força de trabalho do país está pressionando um número crescente de empresas a assumir para si a tarefa de ampliar a escolaridade de seus trabalhadores. Explicita-se, nesta prática, o estabelecimento de vínculos entre a educação dos trabalhadores e os problemas vivenciados pelo setor produtivo face à internacionalização do mercado econômico e ao novo padrão de competitividade daí desencadeado. Cabe à educação, segundo esta concepção, contribuir para a inserção das empresas neste novo contexto e, também, promover as condições para os processos de qualificação e/ou requalificação dos trabalhadores, em que se insere a aquisição de novas competências profissionais.

As práticas educativas desenvolvidas internamente a estas empresas têm mão dupla. Podem reiterar e reforçar a histórica relação capital/trabalho presente na produção capitalista. Podem, ainda que de modo tênue, reverberar no questionamento desta relação e na emergência de um padrão diferenciado na relação capital e trabalho, contributivo para a construção da qualificação de trabalhadores que, atentos ao seu papel histórico, intervenham na sociedade concreta. Ademais, tais práticas devem proporcionar às empresas melhores condições de sobrevivência à nova ordem mundial.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARANHA, Antônia V. Soares. **Formação nas empresas: tendência atual na formação do trabalhador**. Caxambu, MG: ANPED, 2000. Disponível em: <<http://www.anped.org.br>>. Acesso em 01 nov.2002.
- ASHLEY, Patrícia Almeida. A consistência entre discurso e prática. IN: Instituto ETHOS de Empresas e Responsabilidade Social. **Responsabilidade Social das Empresas. A contribuição das universidades**. São Paulo, Peirópolis, 2002.
- BELLO DE SOUZA, Donald; SANTANA, Marco Aurélio; DELUIZ, Neise. **Trabalho e Educação. Centrais Sindicais e Reestruturação Produtiva no Brasil**. Rio de Janeiro: Quartet, 1999.
- BRUNO, Lúcia (Org.). **Educação e trabalho no capitalismo contemporâneo**. São Paulo: Atlas, 1996.

CASALI, Alípio et al. **Empregabilidade e educação: novos caminhos no mundo do trabalho**. SP, EDUC, 1997.

CORTELLA, Mário Sérgio. “Conclusão geral”. In: CASALI, Alípio et al. **Empregabilidade e educação: novos caminhos no mundo do trabalho**. São Paulo: EDUC, 1997. p. 277-281.

FERRETTI, Celso J. **Modernização tecnológica, qualificação profissional e sistema público de ensino**. *São Paulo em perspectiva*, 7 (1), São Paulo: SEADE, 1993, p.84-91.

_____. (Org.) **Tecnologias, trabalho e educação. Um debate multidisciplinar**. Petrópolis, Vozes, 1994.

GITHAY, Leda et al. Reconfigurando as redes institucionais: Relações interfirmas, trabalho e educação na indústria de linha branca. **Educação & Sociedade**. Campinas, SP: Papius, ano XVIII, n. 6, dez. 1997.

GRAJEW, Oded. Negócios e responsabilidade social. In: ESTEVES, S. (org.) **O dragão e a borboleta. Sustentabilidade e responsabilidade social nos negócios**. São Paulo, Axis Mundi, 2000.

HARVEY, David. **Condição Pós-Moderna**. 5. ed. São Paulo: Loyola, 1992.

HIRATA, Helena. Da polarização das qualificações ao modelo da competência. In: FERRETTI, Celso et al. (Orgs.). **Tecnologias, trabalho e educação**. 2. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

IBGE – Censo 2000, FIBGE.

INSTITUTO ETHOS. **O que as empresas podem fazer pela educação**. São Paulo, Cenpec e Instituto Ethos, 1999.

KUENZER, Acácia. **Ensino médio e profissional: as políticas do Estado neoliberal**. São Paulo: Cortez, 1997.

LEITE, Márcia de Paula. Qualificação, desemprego e empregabilidade. **São Paulo em Perspectiva**. São Paulo: Fundação SEADE, v.11, n.1, 1997.

LETELIER, Maria Eugênia. **Analfabetismo feminino em lo Chile de los 90**. Santiago, UNESCO/UNICEF, 1996.

MACHADO, Lucília Regina de Souza. A educação e os desafios das novas tecnologias. In: FERRETTI, Celso et al. (Orgs.). **Tecnologias, trabalho e educação**. 2. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

OLIVEIRA, Ramon de. **Empresariado industrial e a educação profissional brasileira**. Caxambu, *ANPED*, 2002. Disponível em: <<http://www.anped.org.br>>. Acesso em 01 nov.2002.

POCHMANN, Márcio. Inclusão juvenil como estratégia pública. **Folha de São Paulo**, Tendências e Debates, 23/04/02, p.A3.

POSTHUMA, Anne Caroline; LOMBARDI, Maria Rosa. Mercado de trabalho e exclusão social da força de trabalho feminina. **São Paulo em Perspectiva**. São Paulo: Fundação SEADE, v. 11, n. 1, jan.- mar., 1997.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos**. SP, Makron Books do Brasil Editora, 1996.

RODRIGUES, José dos Santos. **O Moderno Príncipe Industrial: o pensamento pedagógico da Confederação Nacional da Indústria**. Tese (Doutorado em Educação) – UNICAMP, Campinas, SP, 1997.

SALM, Cláudio. Os sindicatos, as transformações tecnológicas e a educação. In: MACHADO, Lucília Regina de Souza et al. (Orgs.) **Trabalho e educação**. 2. ed. Campinas, SP: Papius, 1994.

YUNG, Maurício, ORCHIS, Marcelo e MORALES, Santiago. Impactos da responsabilidade social nos objetivos e estratégias empresariais. In: Instituto ETHOS de Empresas e Responsabilidade Social. **Responsabilidade Social das Empresas. A contribuição das universidades**. São Paulo, Peirópolis, 2002.

Notas

1. Por empregabilidade, considera-se a capacidade da mão-de-obra de se manter empregada ou encontrar novo emprego quando demitida. O princípio que está por trás do conceito é de que o desemprego tem como causa a baixa empregabilidade da mão-de-obra, ou seja, sua inadequação frente às exigências do mercado (Leite, 1997).

2. Enquanto em 1850 um agricultor produzia alimento para quatro pessoas, hoje, nos Estados Unidos, um único trabalhador rural produz alimento para sustentar setenta e oito pessoas (Rifkin, 1996).

3. Ao setor secundário, correspondem as atividades ligadas às diferentes indústrias de transformação, indústria da construção e outras atividades industriais (extração mineral, e serviços de utilidade pública).

4. Trata-se de um setor extremamente diversificado em que tomam parte o comércio de mercadorias, o transporte e comunicações, o comércio de valores, serviços técnico-profissionais e auxiliares das atividades comerciais, atividades sociais, administração pública, serviços domiciliares e pessoais, rádio e televisão.

5. A situação do segmento bancário é emblemática dos problemas vivenciados pelo setor terciário. Diz Rifkin: “Um caixa humano pode realizar até 200 transações por dia, trabalha 30 horas semanais e ganha um salário entre 8 e 20 mil dólares anuais, mais benefícios, tem intervalo para o café, férias e licença médica... Em contraste, um caixa automático pode atender duas mil transações diárias, trabalha 168 horas, sua operação custa aproximadamente 22 mil dólares anuais e não interrompe o serviço para tomar café ou tirar férias” (1009:157).

6. Como exercício de história, e com base no estudo realizado pelo autor acima referido, sabe-se que o “mata-borrão, o lápis com borracha e as penas de aço” foram introduzidas há menos de 150 anos. O papel carbono, a máquina de escrever, a calculadora, o mimeógrafo, foram introduzidos no escritório no final do século XIX.

7. O conceito de analfabetismo deve ser compreendido a partir de seus diferentes níveis. Com suporte em Letelier (1996), denominamos analfabeto absoluto aquele que não conhece os signos e os códigos do idioma ou, quando os conhece, é de forma precária. Analfabeto regressivo é a denominação dada aos adultos que já tiveram o domínio da leitura e da escrita, mas, por não utilizarem tais habilidades, regrediram à condição de analfabetos absolutos. Há ainda, aqueles considerados analfabetos funcionais, pessoas que embora conheçam a leitura e a escrita, não têm compreendem o conteúdo de textos simples, aspecto que as impede de responder às demandas impostas pela sociedade atual.