

# **Sobre o trabalho e suas implicações na educação: uma abordagem histórica – avanços e retrocessos**

## ***On the work and implications in education: a historical approach – advances and setbacks***

Maria de Lourdes Pinto de Almeida\*

Silvia Andrea de Pieri de Oliveira\*\*

\* Pedagoga e Historiadora. Mestre e Doutora em História, Filosofia e Educação pela FE da UNICAMP. Estágio Pós-Doutoral pela Universidade do Estado de São Paulo (USP), 2005 e pelo IGE da UNICAMP em julho de 2011. Coordenadora do PPGE na UNIPLAC, SC, campus de Lages. E-mail: malu04@gmail.com

\*\* Pedagoga. Mestre pelo PPGE da UNIPLAC, SC, campus de Lages. Supervisora do SESI. E-mail: silvia.oliveira@serrana.sesisc.org.br

### **Resumo**

O sistema capitalista, sob a égide da globalização econômica e das políticas neoliberais, influencia diretamente o processo produtivo nas empresas e estabelece mudanças nas relações sociais e na sociedade civil e política como um todo. Mudanças também ocorrem na educação e esta, para atender às necessidades do sistema, procura preparar o trabalhador para o novo mundo do trabalho. Neste artigo, apresentamos a temática do trabalho e os modelos de produção, analisando suas relações de interdependência e complementaridade com a educação, com o objetivo de estabelecer interfaces com o trabalhador, mais propriamente aquele que está no 'chão de fábrica'.

### **Palavras-chave**

Capitalismo. Educação. Trabalho.

### **Abstract**

The capitalist system under the aegis of globalization and neoliberal policies directly influences the production process in companies and establishes changes in social and, civil and political society as a whole. changes also occur in this education and, to meet the needs of the system, the employee seeks to prepare for the new world of work. In this article, we present the thematic of the work and production models, analyzing the interdependence and complementarity with education, with the purpose of interfacing with the worker, rather who is in the 'shop floor'.

### **Key words**

Capitalism, Education, Labor.

A forma fundamental de dominação em nossa sociedade baseia-se na capacidade organizacional da elite dominante que segue de mãos dadas com a sua capacidade de desorganizar os grupos da sociedade que, embora constituem maioria numérica vêem (se é que vêem) seus interesses parcialmente representados apenas dentro da estrutura do entendimento dos interesses dominantes. (CASTELLS, 1999, p. 440).

Podemos indicar que o binômio taylorismo/fordismo – estratégias de gestão e organização do processo de trabalho do sistema produtivo, com início no final do século XIX – vigorou na grande indústria, principalmente nas primeiras décadas do século XX, baseando-se na produção em massa e na intensificação da produção por meio da racionalização e da minimização do tempo para a execução de uma tarefa, do combate ao desperdício na produção e do aumento do ritmo de trabalho, caracterizando uma maior exploração do trabalhador.

O sistema taylorista de trabalho, que foi concebido e desenvolvido pelo engenheiro norte-americano Frederick Winslow Taylor (1856-1915), caracterizou-se pela divisão das etapas do processo produtivo e pelo parcelamento de tarefas de modo que o trabalhador fosse submetido ao cumprimento de instruções no desenvolvimento de atividades especializadas e repetitivas, fator que distanciava o trabalho intelectual do trabalho mecânico. Em outras palavras, conforme Palangana e Bianchetti (1992, p. 144), ficou estabelecida, nesse momento,

“a divisão do ‘homo faber’ e do ‘homo sapiens’”.

De acordo com Taylor (1990, p. 46):

Se você é um operário classificado deve fazer exatamente o que este homem lhe mandar, de manhã à noite. Quando ele disser para levantar a barra e andar, você se levanta e anda, e quando ele mandar sentar, você senta e descansa. Você procederá assim durante o dia todo. E, mais ainda, sem reclamações. Um operário classificado faz justamente o que se lhe manda e não reclama.

Conforme fica evidente nas palavras de Taylor, o operário precisa adequar-se ao ritmo acelerado da produção e ao cumprimento de instruções e, desse modo, os métodos de trabalho possuem caráter coercitivo e autoritário.

A sistematização dos *Princípios de Administração Científica*<sup>1</sup>, introduzida por Taylor, era de fácil aplicação e tinha relação perfeita com os interesses do capitalismo. Ainda de acordo com as palavras do autor:

A tarefa é sempre regulada, de sorte que o homem, adaptado a ela, seja capaz de trabalhar durante muitos anos, feliz e próspero, sem sentir os prejuízos da fadiga [...] à primeira vista parece que o sistema tende a convertê-lo em mero autômato, em verdadeiro boneco de madeira [...] o treinamento do cirurgião tem sido

---

<sup>1</sup> “[...] neste livro o autor expõe suas teorias sobre a racionalização do processo de trabalho, ilustradas pelos numerosos estudos e experiências que realizou na oficina [...]” (RAGO; MOREIRA, 1984, p. 15).

quase idêntico ao tipo de instrução e exercício que é ministrado ao operário sob a administração científica, e permite realizar trabalhos elementares de mecânica em ambiente mais agradável, de interesse mais variado e recebendo salários mais elevados [...] Este trabalho é tão grosseiro e rudimentar por natureza que acredito ser possível treinar um gorila inteligente e torná-lo mais eficiente que um homem no carregamento de barras de ferro. [...] Um dos primeiros requisitos para um indivíduo que queira carregar lingotes de ferro como ocupação regular é ser tão estúpido e fleumático que mais se assemelhe em sua constituição mental a um boi. (TAYLOR, 1990, p. 42, 43, 53, 92).

Observa-se, nesse sistema, um extremo controle sobre o tempo e movimento gastos em cada tarefa e um constante esforço de racionalização, para que as ações dos trabalhadores sejam executadas num prazo mínimo. Outra característica importante diz respeito à separação da concepção e do planejamento das tarefas de execução, o que impede o trabalhador de compreender a totalidade do trabalho que realiza.

No Brasil, a difusão do taylorismo se deu na década de 1930. Foi implantada pelos empresários e difundida em toda a sociedade, sob a conivência do governo. Ocorre, porém, que esse sistema não obteve o mesmo resultado daquele dos Estados Unidos, em razão de que nem todas as fábricas brasileiras o adotaram como modelo. Uma das explicações para isso deve-se ao fato de que o sistema produtivo nacional

não se equiparava à base produtiva americana e, a outra se relaciona à diferença de qualificação entre trabalhadores brasileiros e americanos. Embora os empresários nacionais tenham procurado melhorar essa situação com a instalação de escolas voltadas à aprendizagem industrial, ainda assim os brasileiros não alcançaram o nível qualitativo para o trabalho conforme exigia o sistema taylorista (VARGAS, 1985).

Absorvendo aspectos do taylorismo, o norte-americano Henry Ford (1863-1947), em sua empresa *Ford Motor Company*, inovou com o processo fordista. Essa nova forma de organização consistia em introduzir nas fábricas as chamadas linhas de montagem ou de produção. Os trabalhadores passaram a operar de maneira fixa por meio de esteiras rolantes que deslocavam as peças a serem montadas ou confeccionadas. Esse sistema exigia que o trabalho humano se adaptasse ao ritmo das máquinas, tornando-se ainda mais mecânico e repetitivo; mas, por outro lado, aumentando cada vez mais o volume de produção. De acordo com Palangana e Bianchetti (1992, p. 145), “Ford não só se apropriou como potencializou a prática da gerência científica, portanto o fordismo é o taylorismo objetivado”.

Desse modo, o fordismo é uma estratégia de organização da produção que envolve extensa mecanização, provoca a ruptura entre concepção e execução, tornando o trabalho mais simplificado e fragmentado, com tempos mais curtos para realização das etapas – o que demanda pouco tempo de formação e treinamento aos trabalhadores, pois não há necessidade de alta qualifica-

ção. Também nesse sistema, o trabalhador é facilmente substituído quando não atende às expectativas da empresa.

O fordismo teve seu ápice no período posterior à Segunda Guerra Mundial, entre os anos 1950 e 1960, período conhecido na história do capitalismo como os Anos Dourados.

Outra característica do modelo fordista é a produção em massa, em grande escala, com redução dos custos de produção e do preço de venda dos produtos, fatores que influenciam o consumo. Entretanto, quanto maior a produção, maior o número de trabalhadores necessário para executá-la, o que gera a oferta de baixos salários. Dessa forma, a força de trabalho apresenta altos índices de rotatividade.

No auge do fordismo, a força produtiva era formada em sua maior parte por imigrantes, o que contribuiu para a construção de um cenário complexo, no qual predominava um sistema de produção apoiado tanto na familiarização do trabalhador com longas horas de trabalho rotineiro, quanto na retirada do controle do trabalhador sobre o projeto, o ritmo e a organização do processo produtivo.

Quanto ao papel do Estado, ocorreu a ampliação e a diversificação da sua intervenção social e econômica, inspiradas nos princípios da teoria Keynesiana<sup>2</sup> e do

---

<sup>2</sup> “Keynes traz elementos para pensar a economia por meio de uma articulação entre política econômica e política social, um modelo de macroeconomia, na qual a presença do Estado é fundamental para manter o sistema político e econômico com bases no liberalismo” (LIMA, 2008, p. 138).

Estado do bem-estar social<sup>3</sup> – o *Welfare State*. O Estado nacional de caráter keynesiano passou a interferir mais indiretamente na economia por meio dos gastos públicos, dos planos de desenvolvimento, da criação de um número significativo de empregos no setor público e do atendimento às garantias reivindicadas pelos trabalhadores.

O surgimento do taylorismo/fordismo e sua intensificação desencadearam uma série de protestos por parte dos sindicatos implementados durante o período de maior vigência desses paradigmas. Vale acrescentar, porém, que, nessa perspectiva da totalidade, os sindicatos também são ‘produtos’ da implementação desses sistemas e não algo à parte deles<sup>4</sup>. A oposição dos trabalhadores referia-se à destituição

---

<sup>3</sup> “Os conceitos de Estado do Bem-Estar Social, Proteção Social ou Estado-Providência e, na literatura internacional, *Welfare State* foram amplamente utilizados para caracterizar o Estado capitalista na sua forma particular de regulação social que se expressa pela transformação das relações entre Estado e economia, entre Estado e sociedade, num estágio de desenvolvimento econômico” (DRAIBE, 1990).

<sup>4</sup> “Os sindicatos de trabalhadores são formas institucionais da ação coletiva dos produtores diretos. São instâncias organizativas decorrentes do movimento associativo, criadas para compensar a fraqueza do trabalhador, atomizado na sua relação contratual com o capital” (CATTANI, 1997, p. 225). De acordo com Gramsci e Bordiga (1981, p. 62), “o sindicalismo revelou-se nada mais do que uma forma da sociedade capitalista, não uma potencial superação da sociedade capitalista. Ele organiza os operários não como produtores, mas como assalariados, isso é, como criaturas do regime capitalista de propriedade privada, como vendedores da mercadoria trabalho”.

do conhecimento do seu ofício e à falta de autonomia, caracterizando um processo de trabalho cerebral que destrói o saber do trabalhador pela via da especialização. No entanto o acúmulo de empregados em fábricas de larga escala sempre oferecia a ameaça de uma organização trabalhista mais forte e de aumento do poder da classe trabalhadora.

As transformações que estavam ocorrendo em âmbito mundial na segunda metade do século XX, como a crise econômica, a instabilidade dos mercados, a retração do consumo e a resistência dos trabalhadores em virtude de seu descontentamento com as formas de trabalho, ocasionavam manifestações e boicotes destes, mas também acarretavam o desemprego de milhares de pessoas. Desse modo, já não era mais possível a exploração cada vez maior do trabalhador, um desrespeito pela força produtiva.

Com base nos elementos da crise econômica capitalista, vários fatores impossibilitavam a expansão do capital e afloravam as possibilidades de uma hegemonia no mundo do trabalho, desencadeada, então, pela luta dos trabalhadores. Havia possibilidades efetivas do controle social por parte destes, porém essas ações não transcenderam, porque tinham marcas de uma estrutura organizacional consolidada há décadas, cujo desenvolvimento era alienante e autoritário. Por essa razão, e por não conseguir estabelecer a articulação com outros movimentos, a ideia de hegemonia dos trabalhadores não pôde se consolidar como projeto contrário ao capital.

O modelo fordista em crise exigia mudanças estruturais. Assim, o capital, como estratégia para tentar driblar essa crise, criou um novo modelo, reorganizando o processo produtivo.

A crise sofrida pelos Estados Unidos na década de 1970 foi considerada própria do modelo fordista, que apresentava queda da produtividade e das margens de lucro. A partir dessa década, esboçou-se, nos países industrializados, um novo padrão de desenvolvimento, reconhecido como pós-fordismo ou modelo de acumulação flexível (HARVEY, 1996).

Foi na década de 70 do século XX, que o chamado toyotismo ganhou espaço, expandindo-se cada vez mais neste início de terceiro milênio, em especial nas relações existentes entre capital/trabalho/educação. Os adeptos do toyotismo perceberam que

[...] os operários tinham se mostrado capazes de controlar diretamente não só o movimento reivindicatório, mas o próprio funcionamento das empresas. Eles demonstraram, em suma, que não possuem apenas uma força bruta, sendo dotados também de inteligência, iniciativa e capacidade organizacional. Os capitalistas compreenderam que, em vez de se limitar a explorar a força de trabalho muscular dos trabalhadores, privando-os de qualquer iniciativa e mantendo-os enclausurados nas compartimentações estritas do taylorismo e do fordismo, podiam multiplicar seu lucro explorando-lhes a imaginação, os dotes organizativos, a capacidade de cooperação, todas as virtudes da inteligência. (ANTUNES, 1999, p. 44-45).

Esse modelo deveria romper, portanto, com o que era considerado um problema do modelo fordista: a rigidez. A ordem era flexibilizar, ou seja, superar a rigidez nos processos de produção, nas formas de ocupação da força de trabalho, nas garantias trabalhistas, produzir somente o necessário, eliminar os estoques e implementar programas de Qualidade Total.

Os países de economia avançada precisaram criar internamente condições de competitividade. A saturação dos mercados acabou gerando uma produção diversificada para atender a consumidores diferenciados. Os contratos de trabalho passaram a ser mais flexíveis, diminuiu o número de trabalhadores permanentes e cresceu o número dos contratados temporários. Flexibilizaram-se os salários, cresceram as desigualdades salariais segundo a qualificação dos trabalhadores e as especificidades das empresas; por consequência, os sindicatos perderam parte do seu poder de representação e de reivindicação.

O discurso passou então a ser o de que é necessário um trabalhador mais qualificado, participativo, multifuncional e polivalente. Expressões como *just in time*<sup>5</sup>, *kanban*<sup>6</sup>,

*team work*<sup>7</sup>, a eliminação do desperdício e o controle de qualidade total são parte do discurso do modelo toyotista de produção e passam a ser adotadas pelas empresas em todo o mundo.

Esse novo método de gestão da produção conseguiu assumir um valor universal para o capital em processo, com vistas às próprias exigências do capitalismo mundial, implantando sistemas de produção flexível que, ao contrário dos sistemas rígidos que o precederam, melhor se adaptavam às incertezas e variações do mercado.

As empresas multinacionais, para restabelecer sua rentabilidade, expandiram espacialmente sua produção por continentes inteiros. Os mercados externos cresceram mais do que os internos, e a transformação do modelo produtivo começou a se apoiar nas tecnologias da automação, robotização e informação.

Observa-se, portanto, que o ideário que permeia o método toyotista não tem por objetivo a racionalização da sociedade, ele volta-se apenas para o racionalismo das fábricas. Desse modo, retoma a hegemonia capitalista e concebe a “subjetividade operária pela lógica do capital”, através da relação entre empresas.

Assim, esse método utiliza menos esforço humano, menos espaço físico, menos investimentos em ferramentas e menos tempo de engenharia para desenvolver um

---

<sup>5</sup> “*Just-in-time* é a forma de administração da produção industrial e de seus materiais, segundo a qual a matéria-prima e os estoques intermediários ao processo produtivo são supridos no tempo certo e na quantidade exata” (CATTANI, 1997, p. 137, 138).

<sup>6</sup> Kanban refere-se ao sistema visual de informação como a “um conjunto de cartões que indica a quantidade de matéria-prima ou de peças intermediárias a serem produzidas pela célula seguinte” (CATTANI, 1997, p. 141).

---

<sup>7</sup> “A expressão inglesa *team work* pode ser traduzida por “equipes de trabalho” ou mesmo “times de trabalho”, como tem se tornado freqüente” (ANTUNES, 1999a, p. 78).

novo produto, atendendo às constantes exigências do mercado consumidor e das mudanças aceleradas nas formas e técnicas de produção e de trabalho.

As empresas passam por transformações a partir do processo de reengenharia da produção, que elimina a organização hierarquizada, garantindo altos ganhos de produtividade e provocando forte queda no número de empregos. Conforme Ianni (2008, p. 46), o capital “dissolve, recobre ou recria formas de vida e trabalho, de ser e pensar, em âmbito local, regional, nacional e internacional”.

Os compromissos do Estado com o bem-estar social foram sendo rompidos pouco a pouco, e eliminaram-se, gradativamente, as regulamentações do Estado. As políticas keynesianas, que se revelaram inflacionárias na sua execução à medida que as despesas públicas aumentavam e a capacidade fiscal estagnava, forçaram o enxugamento do Estado.

Quanto às qualificações, o trabalhador passou da condição de se especializar na execução de tarefas e funções e, assim, suprir as demandas da empresa, para a necessidade de desenvolver competências que lhe possibilitassem maiores chances de empregabilidade, portanto mais condições de inserção e permanência no mercado de trabalho.

### **O neoliberalismo e a ideia de redenção pelo trabalho**

A terceira Revolução Tecnológica, caracterizada pela ampla utilização de novas tecnologias como a informática, a

microeletrônica, a robótica e a engenharia genética, aliada à globalização da economia, estabelece uma nova ordem mundial, com domínio unilateral de potências mundiais, a exemplo dos Estados Unidos, sob a forma de governo neoliberal, considerado um modelo hegemônico. Conforme Antunes (1999, p. 61),

A experiência inglesa recente, particularmente depois da ascensão de Margareth Thatcher e da implantação do projeto neoliberal, trouxe profundas consequências para o mundo do trabalho no Reino Unido e particularmente na Inglaterra. A sociedade inglesa alterou-se profundamente. Mutações ocorreram em seu parque produtivo, passando pela redução de empresas estatais, pela retração do setor industrial, pela expansão do setor de serviços privados, enfim, pela reconfiguração da Inglaterra na nova divisão internacional do trabalho. Houve também enormes repercussões na forma de ser da classe trabalhadora, de seus movimentos sociais, de seus ideários e valores (ANTUNES, 1999, p. 61).

Cabe lembrar que a Inglaterra foi o primeiro país capitalista a implantar o neoliberalismo, na década de 1980, logo seguido pelos Estados Unidos e por outros países do continente europeu que aderiram à política neoliberal, estendendo-se esta também aos continentes americano e asiático. De acordo com Anderson (1995, p. 12):

O que demonstravam estas experiências foi a hegemonia alcançada pelo

neoliberalismo como ideologia. No início, somente governos explicitamente da direita radical se atreveram a pôr em prática políticas neoliberais; depois qualquer governo, inclusive os que se autoproclamavam ou se acreditavam de esquerda, podia rivalizar com eles em zelo neoliberal.

Em 1989, representantes dos EUA, países da América Latina, Central e Caribe e integrantes do Instituto de Economia Internacional de Washington, do Banco Mundial, do Banco Internacional de Desenvolvimento e do Fundo Monetário Internacional participaram de uma reunião que teve como principal pauta discutir a economia do continente. O resultado dessa reunião se deu no levantamento de dez medidas sob a denominação de “Consenso de Washington”, que visavam ao crescimento econômico desses países.

Essa foi a forma pela qual o neoliberalismo chegou ao Brasil e ganhou a maior parte da América Latina: pelo discurso econômico, através da renegociação da dívida externa; e o político, pela aceitação das condições e das políticas e reformas econômicas impostas pelos credores.

O dogmatismo neoliberal, presente no capitalismo, permeado de múltiplas contradições econômicas, sociais e políticas, remete-nos a fortes indícios de uma crise estrutural marcada por falsas esperanças, enquanto se acentuam as desigualdades sociais e o desemprego em massa.

O capitalismo, desse modo, funda-se na ideia de que o trabalho é um modo de redenção humana, ou seja, através dele constitui-se o indivíduo e ele pode

se realizar pessoal e profissionalmente. Conforme esse modo de pensar, é possível assegurar ao trabalhador sua integração na sociedade, porque esse pensamento está baseado numa visão mais racional, portanto não recebe mais influência e imposição das instâncias tradicionais, religiosas ou políticas conforme ocorria até então.

Assim, as promessas de realização pessoal no e pelo trabalho, a valorização profissional, os bons relacionamentos, as condições plenas de uma vida regada com bens de consumo, momentos de lazer com a família, fácil acesso às novas tecnologias estão presentes nos discursos da classe dominante e na ideia do mundo globalizado.

Conforme as palavras de Cattani (2006, p. 40), o capitalismo surge com promessas de trabalho aos que se empenham, valorizando, desse modo, os honestos, os trabalhadores que, “não importando a natureza do trabalho exercido”, poderiam “realizar todos os seus sonhos de consumo ou ascensão social, a formação dos filhos” entre outros.

A partir dessas promessas, cada vez mais o trabalhador dedica seu tempo à empresa na perspectiva de ser visto com ‘bons olhos’, na busca de ascensão profissional e da garantia de permanência nela. Sua referência enquanto pessoa é a empresa na qual trabalha, e o seu sobrenome passa a ser o nome da empresa. Ele confunde sua identidade e seus valores com a identidade e os valores da empresa.

O trabalho tornou-se a grande fonte de sobrevivência, acentuando ainda mais as disparidades entre as classes sociais,

não estimulando o desenvolvimento de atitudes críticas e reflexivas, uma vez que a grande massa de trabalhadores ainda exerce suas atividades de forma repetitiva e pontual.

Ao que tudo indica, talvez seja esta a perspectiva pela qual somos educados, ou seja, aprendemos desde cedo que um dia venderemos nossa capacidade de trabalho para sobreviver. O trabalho está presente nos diferentes segmentos da sociedade, e não conseguimos imaginar outra forma de nos mantermos a não ser por meio dele. Contudo é importante perceber que o trabalho assume formas diferentes e carrega valores construídos historicamente.

As transformações ocorridas na função e características do trabalho e com relação ao seu lugar na vida das pessoas percorreram um caminho que vai desde a produção para a subsistência até o trabalho assalariado. Caracterizam, portanto, processos carregados de conflitos e de adaptações, por parte dos trabalhadores, aos diferentes modos de conceber o trabalho. Dessa forma, a diminuição da autonomia do trabalhador abre espaço para o aumento gradativo do número de acontecimentos a serem administrados, em virtude dos novos sistemas que, muitas vezes, sobrecarregam esse trabalhador.

Desse modo, cabe reafirmar a oposição dessa concepção de trabalho quando comparada à possibilidade de criação, reflexão e autorreflexão por meio do trabalho, conforme entendeu Karl Marx. De acordo com o pensador, o trabalho caracteriza-se como um “processo entre o homem e a Natureza” e, através dele, o homem

consegue mediar, regular e controlar seu “metabolismo” com ela. Nesse processo:

Ele põe em movimento as forças naturais pertencentes à sua corporalidade, braços e pernas, cabeça e mãos, a fim de apropriar-se da matéria natural numa força útil para sua vida. Ao atuar, por meio desse movimento, sobre a Natureza externa a ele e ao modificá-la, ele modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza. Ele desenvolve as potências nela adormecidas e sujeita o jogo de suas forças a seu próprio domínio (MARX, 1983, p. 149).

O homem, portanto, segundo o pensamento marxista, não é apenas um ‘objeto do trabalho’, ele assume a responsabilidade pelas consequências dos seus atos. Assim, o trabalho constitui-se como um ato consciente do homem. A relação entre ambos é de troca e transformação, mobilizando um conjunto de saberes e instrumentos que definem as condições para realizar determinadas ações. Nessa concepção, o trabalho passa a integrar e mesmo propiciar uma relação entre homem, natureza e sociedade, uma vez que se estabelece nas relações sociais. No entanto,

na sua forma capitalista, como trabalho assalariado, (separado do seu executor, pela dominação do capital sobre os meios de produção e sobre o capital comprado ou capital variável) é a negação da essência humana, da criatividade. (CASTRO, 1988, p. 3),

No trabalho assalariado, o trabalhador vende sua força de trabalho para garantir os meios necessários a sua subsistência.

Ao capitalista cabe utilizá-la de tal maneira a produzir o maior valor possível. Assim, o trabalhador, não possuindo sua força de trabalho, que é controlada externamente pelo capitalista, já não se percebe no produto de seu trabalho, não se satisfaz e constitui-se como mero fragmento, dominado, sem controle sobre si e sem estabelecer uma relação de pertencimento ao processo.

Mesmo com esse cenário que caracteriza o mundo do trabalho da sociedade capitalista, é significativo na realidade mundial o número cada vez maior de homens e mulheres que vendem a sua força de trabalho, das formas mais diversas e peculiares, distribuídos em classes heterogêneas. Cabe ressaltar, porém, que a classe que vive do trabalho contemporâneo difere daquela evidenciada nos modelos de produção taylorista, fordista e toyotista, caracterizada como classe trabalhadora.

Dessa diferença, decorre a importância de destacarmos quem é esse trabalhador do início do século XXI e a classe à qual ele pertence. De acordo com Antunes (1999, p. 102):

A classe que vive-do-trabalho, a classe trabalhadora, hoje inclui a totalidade daqueles que vendem sua força de trabalho, tendo como núcleo central os trabalhadores produtivos. Ela não se restringe, portanto, ao trabalho manual direto, mas incorpora a totalidade do trabalho social, a totalidade do trabalho coletivo assalariado. Sendo o trabalhador produtivo aquele que produz diretamente mais-valia e participa diretamente do processo e

valorização do capital, ele detém, por isso, um papel de centralidade no interior da classe trabalhadora encontrando no proletariado industrial o seu núcleo principal.

Compreender, portanto, a “classe que vive-do-trabalho” de modo ampliado, numa visão contemporânea ao que Marx referenciava, implica entender esse conjunto de indivíduos que vivem da venda da sua força, são assalariados e desprovidos dos meios de produção.

O proletariado industrial, na sua condição de tradicional, estável e especializado, vem diminuindo a partir da reestruturação produtiva do capital, cedendo espaço a formas mais desregulamentadas de trabalho e reduzindo fortemente o conjunto de trabalhadores estáveis que se estruturavam por meio de empregos formais.

Para Antunes (1999, p. 102),

a classe que vive-do-trabalho engloba também os trabalhadores improdutivos, aqueles cujas formas de trabalho são utilizadas como serviço, seja para uso público ou para o capitalista, e que não se constituem como elemento diretamente produtivo, como elemento vivo do processo de valorização do capital e de criação de mais-valia. São aqueles em que, segundo Marx, o trabalho é consumido como valor de uso e não como trabalho que cria valor de troca. (ANTUNES, 1999, p. 102).

Como resultado do amplo processo de reestruturação produtiva, das políticas neoliberais e do cenário de globalização,

há uma significativa expansão dos assalariados no setor de serviços, que incorporou parcelas significativas de trabalhadores remanescentes do mundo produtivo industrial.

Em razão dessa forte absorção pelo setor de serviços, é necessário acrescentar que houve mudanças de ordem organizacional, tecnológica e de gestão que influenciaram fortemente o mundo do trabalho. Este, por sua vez, cada vez mais se submete ao capitalismo e às tendências do mercado. Desse modo, atividades que até então eram consideradas improdutivas tornaram-se produtivas, e a classe trabalhadora vivencia situações semelhantes àquelas experimentadas pelo proletariado industrial.

A respeito dessa crescente metamorfose do trabalho e da expansão de suas classes, de acordo com as tendências acima apontadas, Antunes (1999, p. 103) entende que, nesse cenário de venda “de força de trabalho para o capital”, estão inclusos, “além do proletariado industrial, os assalariados do setor de serviços e o proletariado rural”.

São denominados “proletariado rural” os assalariados das regiões agroindustriais, e essa expressão engloba os trabalhadores precarizados, terceirizados e também aqueles com vínculo de trabalho temporário, os denominados *part-time*<sup>8</sup>, em expansão na totalidade do mundo produtivo. Inclui-se

---

<sup>8</sup> Considerado trabalho parcial, sem vínculo estável, característico do processo de produção capitalista (ANTUNES, 1999).

nessa “categoria”, ainda, uma parcela de trabalhadores desempregados em razão do sistema capitalista. Desse modo, para entendermos o que constitui a classe trabalhadora atual é necessário partir de uma concepção ampliada de trabalho, com toda a sua subjetividade, ainda entendido como elemento estruturante da sociedade, porém inserido em um processo muito mais heterogêneo e complexo do que foi o proletariado industrial, mesmo que este ainda se constitua como elemento fundamental.

É esta, portanto, a figura diversa e heterogênea que caracteriza o novo formato da classe trabalhadora, a “classe que vive-do-trabalho”, nas suas diferentes definições tratadas anteriormente (ou seja, de caráter produtivo, de serviços ou de proletariado rural) e cujo envolvimento operário ainda se dá pela subordinação e submissão decorrentes das estratificações e fragmentações que se acentuam em função do processo crescente da globalização.

Em síntese, nas políticas de gestão utilizadas pelas empresas no atual mercado de trabalho, em razão de a oferta de vagas ser menor do que a demanda, com a falsa impressão de que quem está empregado deve ser um eterno ‘agradecido’, a hegemonia se dá e é manipulada a partir do convencimento, por meio de políticas de cooperação e parceria entre o capital e o trabalho, em troca de prêmios que estimulam a competição, o individualismo e a imposição dessa cooperação pela ameaça da perda de emprego.

Nesse cenário, exigem-se perfis profissionais que precisam dar conta do

trabalho nas novas cadeias produtivas para as quais os requisitos de qualificação são constantemente 'atualizados e avaliados'.

Assim, o trabalhador busca, por meio da *educação continuada* ou *permanente*, conhecimentos úteis e necessários ao mercado para aproximar-se dos perfis desejados. Além disso, com receio de perder o emprego, mobiliza-se em ações que caracterizam a educação como um direito, tornando-a uma imposição.

Diante do exposto, observa-se que o ideário que permeia a sociedade mundial é o de que a educação é responsável pela preparação dos indivíduos para o trabalho por meio do desenvolvimento de competências, habilidades e atitudes; e cabe ao trabalhador buscar na instância pública ou privada as condições necessárias para acompanhar o movimento capitalista, porém, sem a garantia de que esses conhecimentos serão aplicados no ambiente de trabalho.

Em um mercado de trabalho cada vez mais restrito e exigente, as mudanças são rápidas e constantes, e o impacto revolucionário das tecnologias recai sobre pessoas e organizações e as obriga a se adaptarem em um curto espaço de tempo. Desse modo, em razão das transformações consequentes do avanço tecnológico, institui-se uma nova forma de socialização e, também, a necessidade de novas adaptações e qualificação por parte dos trabalhadores como condição para se manterem ativos no mercado de trabalho (PAIVA, 1995).

Sabemos que as tecnologias não são os inimigos principais. Pelo contrário, elas devem contribuir para facilitar o processo de produção, propiciando ao homem

desenvolver cada vez mais a sua capacidade criadora. Porém elas estão inseridas em um movimento cujo objetivo maior é o controle do trabalho pelo capital, o que leva as classes dominantes a buscarem novas formas de gerenciamento da produção, destituindo os trabalhadores do controle do processo de produção, logrando produtos mais baratos, mais diversificados e produzidos em menor tempo.

Segundo Marx (*apud* FERREIRA, 2006, p. 70), a "autovalorização do capital por meio da máquina está na razão direta do número de trabalhadores cujas condições de existência ela destrói". Desse modo, as transformações que ocorrem nesse sistema contribuem para a instabilidade e a insegurança do trabalhador, tornando-se uma grande força que leva o capital à busca desenfreada pela exploração de todos os tipos e de novas possibilidades para a manutenção da lucratividade, caracterizando a "era da empresa enxuta" (ANTUNES, 2005).

Ao considerar a organização do trabalho com base no processo de modernização e na disseminação do uso de novas tecnologias e métodos de gerenciamento implantados pelo taylorismo e toyotismo, podemos afirmar que as empresas exigem um nível cada vez mais alto de conhecimento por parte de seus trabalhadores, o que diferencia um sistema do outro, considerando-se que para o taylorismo e o fordismo não havia necessidade de maior qualificação, pois privilegiava-se o esforço repetitivo e mecânico dos trabalhadores.

A transferência de capacidades intelectuais para o processo de informatização

acentua a transformação do trabalho, mas não o elimina. Vale lembrar que todas as estatísticas apontam que o emprego industrial vem caindo expressivamente. Nesse contexto, cada vez se produz mais, com um número menor de trabalhadores e, estes, no cenário de muito trabalho e de poucos empregos, no anseio de inserir-se ou manter-se no mercado de trabalho, buscam desenvolver sua empregabilidade por meio da qualificação.

Essa educação, ainda pensada pela empresa de forma tecnicista – aprofundando conhecimentos com base na profissionalização, vendo a qualificação como acúmulo de habilidades e capacidade de desenvolver um trabalhador pró-ativo, sendo esta uma necessidade social –, depende exclusivamente dos interesses do capital para ser reconhecida. Desse modo, o papel atribuído à educação, na condição de promotora de uma posição no mercado de trabalho, não passa de mais um fetiche do capitalismo, que nega a sua responsabilidade nesse contexto histórico.

Para Marx, a formação do trabalhador no capitalismo é também seu processo de desqualificação, entendendo que quanto mais a produção capitalista simplifica o trabalho pela mecanização, mais as diferenças de qualificação deixam de ser reais.

Com a visão de uma totalidade maior de informações no que diz respeito à qualificação dos trabalhadores, correspondente à produção flexível, características como polivalência, autonomia, controle do processo de produção permitem uma maior similaridade da qualificação exigida, mas isso não quer dizer que há um padrão

universal (CASTILLO, 1997).

É na compreensão do contexto histórico e social em que o trabalho se deu, desde a manufatura até a atualidade, que se percebe a qualificação a serviço da categoria do trabalho, sendo reconhecida apenas a partir das regras impostas pelo mercado. Desse modo, é uma necessidade social articulada aos interesses do capitalismo que responde às características estruturais da sociedade.

Assim, as grandes empresas trouxeram a escola para dentro delas, investindo na qualificação de seus trabalhadores cujo déficit de conhecimentos objetiva superar, por meio da implementação de políticas de treinamento, adequando-os, dessa forma, para atender às necessidades da cadeia produtiva.

Nesse sentido, trabalho e educação fazem parte de um processo híbrido, de um conjunto de articulações que exige compreender as relações, as estruturas de que fazem parte os diferentes ‘egos’ na construção do ‘ser’. Assim, busca-se nessa teia de experiências e conflitos, a consciência coletiva e a possibilidade de alcançar outras e novas formas de sociabilidade e conhecimentos, pois só assim, com instrumentos práticos e intelectuais, se concretizará o desenvolvimento efetivo dos indivíduos e das nações.

Dessa forma, a educação pode ser inovadora e emancipatória, mas também, conservadora e adaptativa, de acordo com o contexto histórico e social no qual se manifesta, na medida em que é determinada por interesses sociais, de forte caráter ideológico, na luta de diferentes poderes.

## Referências

- ALVES, A. E. S. Qualificação e trabalho no capitalismo. *Revista da FAEEBA: Educação e contemporaneidade*, Salvador, v. 15, n. 26, p. 45-56, jul./dez. 2006.
- ALVES, G. *O novo (e precário) mundo do trabalho – reestruturação produtiva e crise do sindicalismo*. São Paulo: Boitempo, 2000.
- ANDERSON, P. Balanço do neoliberalismo. In: SADER, E.; GENTILI, P. (Org.). *Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o estado democrático*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.
- ANTUNES, R. *O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2005.
- \_\_\_\_\_. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.
- CASTELLS, M. *A sociedade em rede*. São Paulo: Paz e Terra, 1999.
- CASTILLO, N. I. Alguns questionamentos sobre a hipótese da requalificação do trabalho. *Educação e sociedade*, Campinas, n. 58, p. 55-82, jul. 1997.
- CASTRO, R. P. *A questão do trabalho*. São Carlos: UFScar, 1988.
- CATTANI, A. D. As desigualdades recriadas pelo trabalho. In: MORETTO, C. F. (Org.). *Trabalho e trabalhadores: significados e significâncias*. Ijuí: Unijuí, 2006.
- \_\_\_\_\_. (Org.). *Trabalho e tecnologia: dicionário crítico*. Petrópolis, RJ: Vozes, 1997.
- DRAIBE, S. M. *As políticas sociais brasileiras: diagnósticos e perspectivas*. Rio de Janeiro: Ipea, 1990.
- FERREIRA, A. D. O. Desemprego: de sonho a pesadelo. *Revista da FAEEBA: Educação e contemporaneidade*, Salvador, v. 15, n. 26, p. 67-79, jul./dez. 2006.
- GRAMSCI, A.; BORDIGA, A. *Conselhos de fábrica*. São Paulo: Brasiliense, 1981.
- HARVEY, D. *A condição pós-moderna*. 6. ed. São Paulo: Loyola, 1996.
- IANNI, O. *A sociedade global*. 13. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008.
- KUENZER, A. Z. *Pedagogia da fábrica: as relações de produção e a educação do trabalhador*. São Paulo: Cortez: Autores Associados, 1989.
- LIMA, A. B. Estado, políticas públicas e educação no Brasil. In: LUCENA, C. (Org.). *Capitalismo, estado e educação*. Campinas, SP: Alínea, 2008.
- MARX, K. *O Capital*. São Paulo: Abril Cultural. 1983. v. 1, t. 1.
- MÉSZÁROS, I. *Para além do capital*. São Paulo: Boitempo, 2000.
- PAIVA, V. Inovação tecnológica e qualificação. *Educação e Sociedade*, Campinas, n. 50, p. 70-92, abr. 1995.

PALANGANA, I. C.; BIANCHETTI, L. A controvérsia da qualificação no debate sobre trabalho e educação. *Perspectiva*, Florianópolis, v. 10, n. 18, p. 133-163, ago./dez. 1992.

RAGO, L. M.; MOREIRA, E. F. P. *O que é taylorismo?* 2. ed. São Paulo: Brasiliense, 1984.

TAYLOR, F. W. *Princípios de administração científica*. 8. ed. São Paulo: Atlas, 1990.

TUPPY, M. I. N.; ARRUDA, C. D. Escolaridade, competências e inserção profissional. *Revista da FAEBA: Educação e contemporaneidade*, Salvador, v. 15, n. 26, p. 35-43, jul./dez. 2006.

VARGAS, N. *Gênese e difusão do taylorismo no Brasil*. Ciências Sociais Hoje. São Paulo: Cortez/ANPOCS, 1985, p. 155-189.

Recebido em setembro de 2011

Aprovado para publicação em novembro de 2011

