

EDUCAÇÃO FORMAL NAS EMPRESAS: UM DESAFIO PARA OS DIFERENTES ATORES

*Rosa Elisa Mirra Barone**

*Maria Rita Aprile***

Abstract

This article deals with formal education actions in the framework of Brazilian companies, showing their importance as one of the conditions to define employability and competitiveness standards. To this extent, it focuses on the weight of demands for the world of labor to define programs and projects geared to expand the labor force's education level. This is a key factor in developing new professional qualifications and competences. Keywords: Education; Labor; Education in Companies; Youth and Adult Education; Social Responsibility.

Keywords: Education; Labor; Education in Companies; Youth and Adult Education; Social Responsibility.

INTRODUÇÃO

A discussão sobre a responsabilidade pela educação formal, sobretudo da população em idade escolar, nos remete a três focos: a educação formal é dever e tarefa essencial do Estado, é ação que envolve os pais e, ainda, diz respeito às empresas que necessitam de trabalhadores com melhor e maior escolaridade.

Este artigo trata do envolvimento das empresas nas ações educativas, prática que não é nova, mas que, desde a década de 1990, tem se caracterizado por demandas postas pelo cenário socioproductivo, cuja marca está na busca de uma força de trabalho qualificada, competente e criativa, dentre outros requerimentos. Essas demandas têm por suposto que as condições para tal seriam dadas pela educação geral. Na discussão sobre a importância das ações de educação formal no âmbito das empresas brasileiras destaca-se, por suposto, a centralidade da ampliação da escolaridade na definição de padrões de empregabilidade¹ em relação ao trabalhador e, ainda, seu vínculo com as 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

A interface entre as questões do mundo do trabalho e aquelas do cenário educativo pode ser verificada ao longo da história do Brasil. Já na Constituição de 1934², o Artigo 139 previa que as empresas com mais de cinquenta empregados deveriam promover a educação de seus funcionários e dos filhos destes. Também a Constituição de 1937, outorgada no governo Vargas, enfatizava o papel do Estado, das empresas e dos sindicatos na formação das camadas populares, por meio de escolas de aprendizado profissional. Em 1938, tal orientação foi regulamentada prevendo-se que as escolas teriam oficinas para a prática educativa dos trabalhadores entre 14 e 18 anos, com duração de 8 a 16 horas semanais e realizadas no horário de trabalho.

Como destacado por Cunha⁴,

cada empresa industrial teria a obrigação de empregar um número de trabalhadores menores igual ou superior a 10% do efetivo total dos operários. Ao Estado caberia a tarefa de manter escolas de aprendizes onde os sindicatos e as indústrias não fossem capazes de fazê-lo. Os Ministérios da Educação e do Trabalho fiscalizariam a aplicação do dispositivo e aplicariam sanções aos infratores.

Os representantes do empresariado, no entanto, manifestaram-se contrários ao investimento que as empresas deveriam fazer (pagamento de professores, instalações, material didático), não percebendo os desdobramentos e benefícios para a indústria brasileira naquele momento. Não houve uma resistência explícita à proposta, mas, também, não houve uma corrida no sentido de implementar as práticas educativas. É provável que tal comportamento tenha sido uma estratégia dos empresários para não ir de encontro às demandas governamentais, uma vez que sua situação era de crescente dependência dos favores fiscais,

alfandegários e creditícios, o que não encorajava uma resistência ativa ao disposto no projeto⁵.

Ainda com suporte no autor citado⁶, é preciso destacar que, frente à resistência dos empresários, o governo baixou um decreto obrigando as empresas a manter cursos de aperfeiçoamento profissional para adultos e menores, com o objetivo de assegurar aos trabalhadores condições mais favoráveis e higiênicas de alimentação e assegurar-lhes, ao mesmo tempo, a educação profissional. Na prática, obrigava as empresas com mais de 500 empregados, dos diferentes setores da economia, a reservar locais para a refeição dos trabalhadores e a promover o aperfeiçoamento profissional do conjunto dos trabalhadores. Ademais, o custo da formação profissional passou a ser da responsabilidade dos empregadores, ainda que muitas formas de empréstimos para esta finalidade, com baixos juros, pudessem ser concedidas. As reações foram surpreendentes, tanto entre os empresários como no governo. Diz Cunha a este respeito:

A reação dos empresários passou, então, de forma passiva para a forma ativa. Diante disso, o próprio Presidente da República, Getúlio Vargas, lhes teria dito que ou eles aceitavam assumir a formação profissional prevista pela Constituição, incluindo o custo financeiro, ou o governo manteria a forma definida pelo último decreto. Poderia haver até mesmo a atribuição da gestão de todo o sistema aos sindicatos dos trabalhadores. Sem melhor alternativa, a CNI e a FIESP consentiram e assumiram como criação sua o sistema SENAI que resultou de um decreto-lei, em 1941.⁷

Em 1946, a Constituição⁸ manteve o disposto no Artigo 168, apenas indicando que tal responsabilidade deveria ser assumida por empresas com mais de cem funcionários. No entanto, é preciso destacar que as disposições foram precariamente transformadas em práticas. Posteriormente, em 1964, provavelmente com o objetivo de fazer valer as determinações constitucionais, foi instituído o salário-educação, por meio da Lei 4.440⁹, cuja aplicação foi vinculada ao ensino primário. Sua regulamentação ocorreu em 1965¹⁰ e as alíquotas foram alteradas ao longo dos anos.

No decorrer da década de 1990, a preocupação com a educação, em suas múltiplas facetas e, sobremaneira, aquela que diz respeito à educação geral, foi ganhando espaço na pauta de discussões e proposições dos diferentes segmentos da sociedade civil e, em especial, do mundo empresarial, no momento em que as grandes empresas vão sendo substituídas por outras de porte menor e com produtividade maior ou equivalente, caracterizando a chamada *lean production*¹¹.

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. Mais que o “saber fazer”, o momento atual lhes exige, entre outras qualificações, lidar com operações que permitam a transformação de símbolos em ações de máquinas; interagir com o “cérebro” dos equipamentos para que possam proceder à “leitura” de instruções e transformá-las em ações; decodificar mensagens emitidas por equipamentos e maquinários de modo a acompanhar e controlar a execução das operações, realizando intervenções preventivas e ajustes de percurso, quando necessário, como exposto por Machado¹². Ao mesmo tempo, como destaca Salm¹³, também a comunicação 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. 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, assumida 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 sociedade¹⁴ 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 se redefinem. Mais que isso, há um cenário em que 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,

peças já qualificadas¹⁵. No caso da reexclusão, 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 dominarem as atuais exigências de qualificação profissional.

Este cenário atinge todos os setores e ramos da economia com intensidade diversa e particularizada. Isto significa que as novas tecnologias e formas organizacionais não se tornaram hegemônicas em todos os lugares. Os setores que utilizam “tecnologia de ponta” necessitam de um núcleo de trabalhadores “multiqualificados e funcionalmente flexíveis”; já setores que sobrevivem à custa de procedimentos tecnicamente ultrapassados, ou ditos tradicionais, empregam mão-de-obra semiquificada ou pouco qualificada, o que mostra que as necessidades das empresas não são homogêneas. Essa configuração da força de trabalho implica assumir que apenas uma parcela de profissionais tem acesso às inovações tecnológicas e organizacionais¹⁶.

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 ser respondidas sobre o futuro da força de trabalho em diferentes países. Pesquisas realizadas mostram que os avanços nas ciências da informação, entre outras áreas, ameaçam acabar com a “agricultura ao ar livre”. Destaca-se para o mundo agrícola a necessidade de ampliação do uso da informática e da robótica na definição de padrões de plantio, colheitas com 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 homem¹⁷. 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 impressionantes 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 século¹⁸.

Para o setor secundário¹⁹, 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”²⁰. 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 terciário²¹, 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 bancário²².

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 administrativos²³. 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, caso do vendedor ambulante, com outras 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, do “milagre econômico” dos anos 1970, quando o crescimento do Produto Nacional Bruto - PNB foi acompanhado pelo agravamento dos problemas sociais, até a década de 1990, 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 correspondem aos jovens que se situam na faixa dos 15 aos 24 anos²⁴. Ao mesmo tempo, recuando aos primeiros cinco anos da década de 1990, há o registro de que o país perdeu cerca de 2,1 milhões de empregos formais, sendo 1,4 milhão (67%) referentes 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. Ademais, verifica-se o predomínio de maiores taxas de analfabetismo entre a população com idade superior a 30 anos. Em 2001 o Brasil contava com 9,5% dos analfabetos concentrados na faixa etária que vai de 30 a 44 anos, 17,6% na faixa entre 45 e 59 anos e 34% com idade acima de 60 anos²⁵. A esse quadro juntam-se alguns fatores recorrentes. Um deles diz respeito à constatação de que grande parte dos analfabetos já frequentou a escola e, a despeito da ampliação da cobertura dos sistemas de ensino, permanecem baixos os indicadores de sucesso escolar, provavelmente em decorrência da qualidade de ensino ofertada, sobretudo nas regiões mais pobres do país. Outro fator toca na 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, segundo o IBGE, a taxa de analfabetismo funcional²⁶ correspondia a 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 mais recentes do IBGE²⁷, há mais de 16 milhões de pessoas com 15 anos ou mais, no Brasil, que não sabem 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 analfabetas 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 1960, esta relação foi identificada como eixo para o desenvolvimento de países, norteando a teoria do capital humano e pondo ênfase nos investimentos em recursos humanos. São idéias que, recolocadas na virada do milênio, ganharam 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. Interessam aos trabalhadores, individual ou coletivamente, reunidos em sindicatos e centrais sindicais²⁸. Premidos pela diminuição dos postos de trabalho, detentores de baixo nível escolar, os trabalhadores procuram, com o aumento da 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 tratado como “condição e padrão de empregabilidade”. Às empresas, por sua vez, 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 e 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 subutilização 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 conseqüente 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 programas de qualificação profissional em diferentes níveis. São iniciativas, contudo, que vêm ocorrendo de forma desarticulada e fragmentada devido principalmente à inexistência de uma política global de educação que, junto com as demais políticas públicas, concorram para a formação do trabalhador e para a geração de oportunidades de trabalho e de renda²⁹. Na verdade, embora o aumento dos índices de desemprego impulsione 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 o movimento e a determinação de um número crescente de empresas, de diferentes setores, ramos e segmentos da produção, no sentido de assumir para si a tarefa de promover a escolarização de seus trabalhadores, levando a escola para o “chão de fábrica”. Como diz Cortella³⁰, 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 nas empresas e por meio delas. Questionam-se, também, as condições oferecidas 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 ESCOLAR

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 Grajew³¹: [...] 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 fornecedores 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 Ashley³², “abrange 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 elas, estão desenvolvendo ações educativas com ganhos que poderão reverter tanto para esses indivíduos, no que diz respeito a sua empregabilidade, quanto para a sociedade de um modo geral. Como diz Grajew³³, 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. Também as ações de parceria com as escolas públicas constituem 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 Ethos³⁴: 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 para a melhoria da qualidade do ensino público, pois, além de concorrer para a elevação da qualificação dos profissionais em geral, trata-se de observar 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”³⁵. Dessa forma, em um país com grandes desafios, especialmente no que tange à oferta de oportunidades de crescimento para os 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 sociais³⁶. 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 essa questão da educação formal nas empresas é alvo de um debate amplo, conflituoso, de caráter multidisciplinar que, ao longo dos últimos anos, mais precisamente dos anos 1990, carrega a marca do “dissenso”. Inserida no núcleo da relação educação e trabalho, mantém proximidade com os debates centrados 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 impostas 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 sê-lo. 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, no qual capital e trabalho mantêm 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 níveis de escolaridade e novas qualificações ou requalificações dos trabalhadores. Essa associação, nem sempre verdadeira na realização do trabalho, pode trazer nas entrelinhas estratégias sofisticadas de diminuição de postos de trabalho. É preciso que se qualifiquem, ou se definam, as novas exigências que o trabalho faz 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 do trabalho a ser realizado. Ainda que, aparentemente, as demandas do mundo do trabalho, em suas diferentes instâncias e dimensões, estejam alicerçadas nas rápidas transformações dos diferentes e particulares processos produtivos, orientados pela adoção de novas tecnologias e novos modelos organizacionais, elas revelam uma íntima relação com a construção da qualificação profissional dos trabalhadores num contexto de trabalho fortemente segmentado. Como já destacado, o tensionamento da relação trabalho e educação enseja alguns questionamentos quando se deseja analisar o avanço 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 perguntas não podem ser discutidas sem uma ampla compreensão sobre as razões que orientam as empresas na implementação de 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 – a que contempla os interesses da economia, da produção, e aquela que toca aos interesses dos trabalhadores, principais sujeitos do processo educacional. Neste particular, a análise crítica de tais práticas conduz a duas questões centrais : a quem cabe propor a ampliação da escolaridade dos trabalhadores e em que medida esta é uma tarefa da empresa? Estes são questionamentos que têm origem, certamente, 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, cursos de educação de jovens e adultos (suplência), telecursos, quer 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 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 VW do Brasil, por exemplo, uma das pioneiras na implementação de programas de educação escolar no “chão de fábrica”, promove 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 da empresa. Este perfil mudou ao longo dos anos e, atualmente, a conclusão do ensino fundamental é pré-requisito para a permanência dos trabalhadores no posto de trabalho. Ao mesmo tempo é prática da empresa dar ajuda de custo para o ensino médio e superior aos trabalhadores e seus filhos. Na avaliação de um supervisor de treinamento, a VW tenta suprir o que não tem sido feito pelos governos³⁷. 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 seu gerente de recursos humanos, 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 empregado³⁸. Considerando que há um terreno fértil para a emergência de propostas educativas no interior das empresas, é preciso verificar, entretanto, 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 particular com as possíveis críticas e tensões que emergem quando o espaço privado se mobiliza 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 dos trabalhadores. Explicita-se, nesta prática, o estabelecimento de vínculos entre a educação do trabalhador 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 construção de novas competências profissionais. As práticas educativas desenvolvidas internamente nestas empresas têm mão dupla. Podem reiterar e reforçar a histórica relação capital/trabalho presente na produção capitalista. E podem, ainda que de modo tênue, reverberar no questionamento desta relação e na emergência de um padrão diferenciado no relacionamento entre capital e trabalho que possa contribuir 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 dentro da nova ordem mundial.

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 o de que o desemprego tem como causa a baixa empregabilidade da mão-de-obra, ou seja, sua inadequação frente às exigências do mercado. LEITE, Márcia de Paula. Qualificação, desemprego e empregabilidade. São Paulo em Perspectiva, São Paulo: Fundação SEADE, v.11, n.1, 1997.

2 BRASIL. Constituição (1934). Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 16 de julho de 1934. [capturado em 20 ago. 2004] Disponível: http://www.presidencia.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.

3 Id. Constituição (1937). Constituição da República Federativa do Brasil : promulgada em 10 de novembro

de 1937.[capturado em 20 ago. 2004] Disponível: [http:// www.presidencia.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37](http://www.presidencia.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37).

4 CUNHA, Luiz Antônio. Quatro questões polêmicas na história da educação profissional no Brasil. Rio de Janeiro: SENAI, 1994. p. 11.

5 Id. *ibid.*, p. 12

6 Id. *ibid.*, p. 12

7 Id. *ibid.*, p. 13.

8 BRASIL. Constituição (1946). Constituição da República Federativa do Brasil : promulgada em 18 de setembro de 1946. [capturado em 20 ago. 2004] Disponível: http://www.presidencia.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46

9 BRASIL. Leis, Decretos. Lei n. 4.440, de 27 de outubro de 1964. Documenta, Brasília, n. 505, p. 95-98, out. 2003. Institui o salário-educação e dá outras providências.

10 Id. Decreto nº. 55.551, de 12 de janeiro de 1965. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, v. 135, n. 74, p. 7760- 7761, 18 abr. 1997. Seção 1. Regulamenta a Lei nº 4.440, de 27 de outubro de 1964, que institui o salário-educação, e dá outras providências. O Decreto nº. 55.551 foi revogado posteriormente pelo Decreto nº 76.923, de 23 de dezembro de 1975.

11 SOUZA, Donaldo Bello de; SANTANA, Marco Aurélio; DELUIZ, Neise. Trabalho e educação. Centrais sindicais e reestruturação produtiva no Brasil. Rio de Janeiro: Quartet, 1999.

12 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.

13 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: Papirus, 1994.

14 GITHAY, Leda et al. Reconfigurando as redes institucionais: relações interfirmas, trabalho e educação na indústria de linha branca. Educação & Sociedade. Campinas, SP: Papirus, v. 18, n. 6, dez., 1997.

15 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.

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

17 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, Jeremy. O fim dos empregos. São Paulo: Makron Books do Brasil, 1996.

18 RIFKIN, Jeremy. (1996) *op. cit.* p. 37.

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

20 RIFKIN, Jeremy. (1996) *op. cit.*

21 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.

22 A situação do segmento bancário é emblemática dos problemas vivenciados pelo setor terciário. Os dados mostram que “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.” RIFKIN, Jeremy. (1996) *op. cit.*, p.157.

23 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.

24 POCHMANN, Márcio. Inclusão juvenil como estratégia pública. Folha de São Paulo, Tendências e Debates, 23, abr. 2002. Cad A, p. 3.

25 PESQUISA Nacional por Amostra de Domicílios : síntese de indicadores 2001. Rio de Janeiro: IBGE, 2002. 205 p.

26 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 os conhece de forma precária. Analfabeto regressivo é a denominação dada aos adultos que já tiveram 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 compreendem o conteúdo de textos simples, aspecto que as impede de

- responder às demandas impostas pela sociedade atual. LETELIER, Maria Eugênia. Analfabetismo feminino em Chile de los 90. Santiago: UNESCO/UNICEF, 1996.
- 27 IBGE. Censo demográfico 2000 : resultados preliminares. Rio de Janeiro, 2000. 156 p. Tab. Graf. Mapas. Inclui 1 CD-ROM. .
- 28 SOUZA, Donaldo Bello de; SANTANA, Marco Aurélio; DELUIZ, Neise. (1999) op. cit.
- 29 KUENZER, Acácia. Ensino médio e profissional: as políticas do Estado neoliberal. São Paulo: Cortez, 1997.
- 30 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.
- 31 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. p. 39.
- 32 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. p.11.
- 33 GRAJEW, Oded. (2000) op. cit., p. 44.
- 34 INSTITUTO ETHOS. O que as empresas podem fazer pela educação. São Paulo: Cenpec/Instituto Ethos, 1999. p.13.
- 35 Id. *ibid.*, p. 59.
- 36 Id. *ibid.*, p. 59.
- 37 ABBUD, Lia Regina. Educação nas empresas. Folha de São Paulo, 07, dez, 1997, Caderno Cotidiano, p.1-3,
- 38 Id. *ibid.*, p. 3.

RESUMEN

Rosa Elisa Mirra Barone; Maria Rita Aprile. Educación formal en las empresas: un desafío para los diferentes protagonistas.

Aborda la presencia de las acciones de educación formal en el ámbito de las empresas brasileñas mostrando su importancia como una de las condiciones para la definición de estándares de empleabilidad y competitividad. Para esto, se destaca el peso de las demandas originadas en el mundo del trabajo como base para la definición de programas y proyectos que tienen como objetivo ampliar la escolaridad de la fuerza de trabajo, factor fundamental para el desarrollo de las nuevas calificaciones y competencias profesionales requeridas.

Palabras clave: Educación; Trabajo; Educación en la empresa; Educación de jóvenes y adultos; Responsabilidad social.