

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO  
MESTRADO

**TRAJETÓRIAS PESSOAIS DE FORMAÇÃO PARA O TRABALHO:  
ESTUDO DE CASO SOBRE OS TRABALHADORES DE UMA  
EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS DA REGIÃO DO VALE DO  
JACUÍ**

NÍCOLAS PAVANATTO FURLAN

Santa Cruz do Sul, julho de 2010.

# **Livros Grátis**

<http://www.livrosgratis.com.br>

Milhares de livros grátis para download.

NÍCOLAS PAVANATTO FURLAN

**TRAJETÓRIAS PESSOAIS DE FORMAÇÃO PARA O TRABALHO:  
ESTUDO DE CASO SOBRE OS TRABALHADORES DE UMA  
EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS DA REGIÃO DO VALE DO  
JACUÍ**

Dissertação de Mestrado

Programa de Pós-Graduação em Educação – Mestrado

Universidade de Santa Cruz do Sul

Orientador: Prof. Dr. Moacir Fernando Viegas

SANTA CRUZ DO SUL

2010

F985t Furlan, Nicolas Pavanatto

Trajetórias pessoais de formação para o trabalho : estudo de caso sobre os trabalhadores de uma empresa prestadora de serviços da Região do Vale do Jacuí / Nicolas Pavanatto Furlan. - 2010.

114 f. : il. ; 30 cm.

Orientador: Moacir Fernando Viegas.

Dissertação ( Mestrado ) – Universidade de Santa Cruz do Sul, 2010.

Bibliografia.

1. Trabalhadores - Formação. 2. Mercado de trabalho . 3. Qualificações profissionais.  
I. Viegas, Moacir Fernando. II. Universidade de Santa Cruz do Sul. Programa de Pós-Graduação em Educação. III. Título.

CDD: 331.1

Bibliotecária : Muriel Thurmer - CRB 10/1558

**TRAJETÓRIAS PESSOAIS DE FORMAÇÃO PARA O TRABALHO:  
ESTUDO DE CASO SOBRE OS TRABALHADORES DE UMA  
EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS DA REGIÃO DO VALE DO  
JACUÍ**

Esta Dissertação foi apresentada no Programa de Pós-Graduação em Educação – Mestrado, Universidade de Santa Cruz do Sul – Unisc, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Educação.

Dr. Moacir Fernando Viegas – UNISC  
Professor Orientador

Dr. Cláudio José de Oliveira  
UNISC

Dra. Graziela Macuglia Oyarzabal  
UNISC – ULBRA

Dra. Carla Cristina Dutra Búrigo  
UFSC

## **AGRADECIMENTOS**

Encerra-se aqui uma etapa de formação e pesquisa, mas fica a experiência referente às dificuldades que se passou com este trabalho. O mais curioso e interessante é que esta trajetória de dissertação de mestrado em muito se assemelhou a aquilo que foi objeto desta pesquisa (principalmente na conciliação dos estudos com o trabalho), e assim, tudo se demonstra nos resultados desta. Percebo em mim este semelhante grau, tanto de experiências positivas quanto de negativas. Enfim, valeu o esforço e a dedicação.

São sim muitas as pessoas a agradecer (colegas, professores, companheira), mas em primeiro lugar a minha família, a oportunidade dada e ao incrível apoio, não medindo esforços para que eu pudesse, mesmo sem noites de sono ou mesmo sem tempo para, concluir esta etapa de trabalho e engrandecer os conhecimentos sobre educação, trabalho e emancipação (linha de pesquisa desenvolvida). De forma especial, ao meu orientador desta pesquisa, meus sinceros agradecimentos.

Mas se não fosse também o apoio de meus amigos(as) não conseguiria ao menos motivação para tocar adiante e não chegaria a este momento final. Destaco que a paciência e tolerância deles pelos momentos em que fui ausente com estes é fato, e agora irei retomar tudo que foi deixado para trás durante estes dois anos e meio.

**“Uma vida sem desafios não  
vale apenas ser vivida.”**

*Sócrates*

## RESUMO

A presente dissertação tem o objetivo de descrever e analisar as características e propriedades das trajetórias pessoais de formação para o trabalho através de um estudo de caso com os trabalhadores de uma empresa de serviços da região do Vale do Jacuí, no que diz respeito a inserção e permanência desses no mercado de trabalho. Para este estudo buscou-se compreender os paradigmas sócio-econômicos que definem as mudanças de nossa sociedade nos últimos anos. A pressão imposta pelo mercado de trabalho a estes trabalhadores influencia-os de forma que conceitos como competência e iniciativa ganham destaque. Analisa-se por este enfoque aquilo que os trabalhadores transmitem em seus discursos de forma a questionarem certas políticas no âmbito do trabalho e da educação. A sociedade hoje, o atual mercado de trabalho e as competências foram tomados como base. Analisando-se as trajetórias de trabalho dos trabalhadores foco desta pesquisa percebeu-se uma significativa valorização da qualificação e a tomada de iniciativas tanto de caminhos profissionais diferentes quanto de posturas perante o mercado de trabalho. As crises da educação, do trabalho e economia são demonstradas nos questionamentos feitos a esses trabalhadores. Algumas revelações da pesquisa foram inesperadas, os sujeitos demonstrando significativa capacidade própria de análise da situação, apesar da clara influência do que é divulgado nos meios de comunicação. Sobre estes terem iniciativa de estudarem mais e também trabalharem mais, ficou nítida a reclamação da falta de tempo para com o lazer e a família. Este é um aspecto que reforça a pressão que sofrem no atual mercado de trabalho gerando dificuldades de conciliação entre trabalho e estudo, apesar de acreditarem existir meio de melhor gerir seus tempos úteis. Em linhas gerais, apesar de uma identificável confusão com os conceitos de competência, principalmente, os trabalhadores demonstram estarem cientes desta emergência. Assim, de diferentes formas, se adaptam às exigências impostas. Enfim, sobre a inserção e permanência desses no mercado de trabalho, constatou-se uma postura de valorização dos aspectos pessoais de formação, uma certa compreensão dos aspectos negativos e positivos do sistema flexível de trabalho lhes exigindo também capacidades autônomas. Existe uma forte pressão, da qual reclamam negativamente, mas também percebem oportunidades de se sentirem mais valorizados e assim com melhor controle de suas competências.

**Palavras-Chave:** trajetórias profissionais, competências, trabalho e educação.

## ABSTRACT

This thesis aims to describe and analyze the characteristics and properties of the trajectories personal of training to work through a case study of workers in a service company of Vale do Jacuí region, regarding the insertion and permanence those in the labor market. For this study sought to understand the socio-economic paradigms that define the changes in our society in recent years. The pressure imposed by the labor market for these workers to influence them so that concepts such as competence and initiative are emphasized. It is analyzed by this approach the workers in his speeches in order to question certain policies especially in the work and education. The society today, the current job market and the competences were taken as base. If analyzing the trajectories of workers focus of this research was realized a significant enhancement of skills and initiatives both career paths as different and postures before the labor market. The crises of education, work and economics are demonstrated in the questions made to these workers. Some revelations from the study were unexpected, the subjects showed significant capability of its own analysis of the situation, despite the clear influence of what is disclosed in the media. About this initiative have to study more and also work more, it became clear the claim of talks with time for leisure and family. This is one aspect that increases the pressure suffering in the current job market, creating difficulties in balancing work and study, although they believe there is a means of better managing their times useful. In general, despite a mistaken identity of the concepts of competence, especially, shows that workers are aware of this emergency. Thus, in different ways, they adapt to the demands imposed. Finally on the insertion and permanence of those in the labor market was found a position of recovery of personal aspects of qualification, a certain understanding of negative and positive sides of flexible working system also requiring them autonomous capabilities. There is strong pressure, which negatively complain, but also realize opportunities to feel more valued and thus with better control of his competences.

**Keywords:** professional trajectories, competences, work e education.

## **LISTA DE TABELAS**

TABELA 01 – Resumo de informações dos entrevistados .....	59
---	----

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
1.1    OBJETIVO GERAL.....	13
1.2    OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	14
1.3    PROBLEMÁTICA DE PESQUISA.....	15
1.4    JUSTIFICATIVA.....	15
1.5    SOBRE A EMPRESA.....	19
2    FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA: A SOCIEDADE, O MERCADO DE TRABALHO E AS COMPETÊNCIAS.....	20
2.1.    DA ADMINISTRAÇÃO CIENTÍFICA AO PARADIGMA INFORMACIONAL. .22	
2.1.1.    A Administração Científica.....	22
2.1.2.    O Paradigma Informacional.....	30
2.2.    TRABALHO E EMPREGO: COMPARAÇÕES.....	34
2.3.    TRABALHO IMATERIAL.....	42
2.4.    A FORMAÇÃO PELAS COMPETÊNCIAS.....	47
3    METODOLOGIA.....	55
3.1.    QUESTIONÁRIO.....	56
3.2.    ENTREVISTAS SEMI-ESTRUTURADAS.....	57
4    TRAJETÓRIAS PERANTE O MERCADO DE TRABALHO.....	60
4.1.    TRAJETÓRIAS PESSOAIS DE TRABALHO E ESTUDO: QUALIFICAÇÃO, PRESSÃO E INICIATIVAS.....	61

4.2.	RELAÇÕES DAS CRISES DO EMPREGO E DA EDUCAÇÃO: REVELAÇÕES E QUESTIONAMENTOS.....	70
4.3.	MAIOR DEDICAÇÃO AOS ESTUDOS E AO TRABALHO: COMPREENSÃO E CONCILIAÇÃO.....	78
4.4.	COMPETÊNCIAS E INICIATIVAS: CONHECIMENTOS E PRÁTICAS.....	84
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	91
	REFERÊNCIAS.....	95
	Anexo A – Questionário.....	99
	Anexo B – Entrevista.....	101
	Anexo C – Resultado dos Questionários.....	102
	Anexo D – Resultado das Entrevistas.....	103

## INTRODUÇÃO

Hoje, em nossa sociedade, as pessoas vivem com pressões constantes impostas pelo mercado, pelo capital. Estamos vivendo em uma sociedade na qual a presença das novas tecnologias de informação, comunicação e entretenimento são cada vez maiores e, com elas, os conceitos de informação, conectividade e interatividade. É de se esperar, portanto, que os trabalhadores estejam buscando meios de aumentar seus conhecimentos, seja fazendo cursos, assistindo a palestras, ou diretamente desenvolvendo práticas educativas no próprio ambiente de trabalho que sejam fundamentais para dar conta das exigências impostas, tomando por partida o atual sistema de acumulação capitalista flexível. Esta forma flexível de trabalho – tarefas e exigências que mudam constantemente – vai obrigando também mudanças no sistema educativo, que em quase todos os países vive premido pela necessidade de adaptação. As reformas educacionais que estão sendo discutidas em diversos países são indícios da busca de adequação da educação ao sistema econômico atual, marcado por crescente competição entre empresas, lugares e nações, onde o conhecimento aplicado ao trabalho se identifica claramente com maior importância.

Mas não precisamos voltar tanto no tempo para entender as mudanças que geraram essa chamada “flexibilidade”. Já nos anos 50 e 60 fortemente tínhamos uma educação tecnicista, ou seja, voltada não para aguçar o pensamento crítico e entender a realidade social, mas sim para preparar o cidadão para o mercado de trabalho e ser alguém que aceita as imposições como elas são sem reclamar. Na sala de aula o professor era o soberano a quem todos os alunos deveriam escutar e o aluno era apenas um depósito de informações do professor (concepção bancária). A educação nessa época seguia bem o estilo de uma ditadura militar, sendo utilizada pelos governos até em termos de controle total das pessoas. Ou seja, um momento histórico e uma cultura de época totalmente voltada para a dominação.

Falando sobre a dominação, o cientista político Robert Presthus sugeriu que vivemos atualmente numa “sociedade organizacional”. E seja no Japão, Alemanha, Hong-Kong,

Inglaterra, Rússia, Estados Unidos, ou Canadá, grandes organizações são capazes de influenciar a maior parte do dia-a-dia das pessoas de maneira completamente estranha àquela encontrada numa remota tribo nas selvas da América do Sul (apud MORGAN, 1996). Na verdade a dominação agora, não só ainda existe como se demonstra bem maior, mas neste caso de outras maneiras.

As empresas, em praticamente todos os lugares, dentro de uma forte economia capitalista, enfim as grandes economias e os sonhados postos de emprego dominam não somente as políticas de educação, mas os nossos desejos e comportamentos como pessoas. Isto já é inegável perante a nós mesmos, perante as nossas rotinas profissionais neste meio. Segundo Morgan (1996), antropólogos e sociólogos observaram longamente estas diferenças perante a história do trabalho e da economia. Por exemplo, em sociedades em que a produção artesanal representa a base da economia e da produtividade, em lugar das organizações formais, descobriu-se que o trabalho tinha um sentido completamente diferente e freqüentemente ocupava muito menos tempo da pessoa (MORGAN, 1996). Os manuais e revistas de negócios hoje tendem a retratar o comportamento flexível como exigindo o desejo de mudança; mas na verdade trata-se de um determinado tipo de mudança, com determinadas conseqüências para nosso senso de tempo (SENNETT, 2008) e para a realidade identificada com este trabalho: uma confusão exagerada de indagações com as pressões que os indivíduos vivem hoje, frente à formação que tiveram.

“O trabalho forma” – este foi o mote estabelecido por Hegel na passagem famosa sobre “dominação e servidão”, com que se estabeleceu a referência para a modernidade enquanto produção social apreendida num modelo de totalidade conjunta de base econômica e de estrutura política e cultural (ADORNO, 1995). Cultura e formação (cultural), educação e ética, subjetividade e consciência articulam-se ao plano do trabalho. Mas diferentemente de Hegel, que interpreta retrospectivamente a educação na sociedade já feita, Marx (1978) pensa na práxis da formação ainda inconclusa do presente.

A realidade efetiva da história é uma “formação pelo trabalho”. A partir desta formação pelo trabalho seria possível pensar no capitalismo como uma síntese socialmente formada. Mas bem cedo ficaria claro que, embora o trabalho fosse formador, o que se observava era a universalização da forma social do trabalho alienado, deformador; a formação se desenvolveria como um déficit ético no capitalismo. O modelo da formação, originalmente

atrelado a uma concepção de sociedade totalizada nos moldes do antigo trabalho artesanal, tinha seu destino traçado pela própria prática produtiva dos homens no movimento histórico da industrialização (ADORNO, 1995).

Em relação ao trabalho hoje, a competição se mostra evidente, os serviços superam as atividades industriais até mesmo em importância, desde a busca por uma vaga de emprego, depois por uma justa rentabilidade pelos nossos esforços, até um maior reconhecimento e satisfação pessoal. Assim, com essa nova economia, dita por Manuel Castells (2005), como informacional, novas ocupações vão sendo criadas, novas oportunidades se abrem, novas habilidades e competências estão sendo demandadas, surgindo, assim, uma diversidade de carreiras relacionadas com a informação, o que vem mudando a natureza das ocupações e traz a idéia do surgimento, segundo Castells (2005), de uma nova classe social, a dos trabalhadores do conhecimento. Trabalhadores estes cada vez mais envolvidos nas chamadas "atividades transacionais" de troca e de relacionamento com recursos imateriais, abstratos. Esse reflexo de influência pessoal fica cada vez mais forte na vida dos trabalhadores.

É nesse sentido que a educação e o trabalho estão, cada vez mais, intimamente ligados. Mesmo que por força do sistema econômico, essa realidade é muito presente e as empresas que buscam a inovação devem trabalhar com a gestão do conhecimento (NONAKA e TAKEUCHI, 1997). A necessidade de introduzir e cultivar a noção de mudança e inovação deixou de ser apenas um modismo, para se tornar uma questão de sobrevivência e sucesso, gerando sempre um aumento da produtividade global. Uma idéia que encontra hoje cada vez mais defensores é que o conceito de inovação tem de estar alinhado ao conceito de aprendizagem contínua (FLEURY, 1997). E, segundo Zarifian (2003), a formação contínua tem sentido apenas se as situações formativas são associadas às situações de trabalho, inclusive em relação ao "retorno" da formação, isto é, o uso dos conhecimentos adquiridos.

Os trabalhadores assim, ficam reféns de uma busca incessante de conhecimento. O que vem sendo colocado já no senso comum, mas que aparece bem nos escritos de Richard Sennett (2008), é que se eles não estiverem buscando se qualificar ainda mais, dia após dia, estariam cada vez mais distantes das condições essenciais para a sobrevivência no mercado de trabalho flexível. A complexidade de novas tarefas, vindas do avanço das novas tecnologias, exige dos trabalhadores um estudo constante não somente para utilização dessas, mas também para a criação de novos produtos e serviços, materiais e imateriais, ou seja, com o uso da

criatividade e do conhecimento para a inovação, aspectos estes altamente valorizados no novo paradigma, logo todos ficando muito dependentes desta postura.

A formação dada pela escola básica, pelos cursos técnicos e de aperfeiçoamento, já são comprovadamente fundamentais de preparação para o trabalho (não necessariamente a um emprego), apesar de não únicos. Mas no trabalho, com o contato mais próximo e prático de exigências impostas pelo mercado, os trabalhadores acabam desenvolvendo mais as chamadas competências, sendo também obrigados a criarem suas próprias práticas educativas que possam dar conta das exigências impostas. Assim as competências, segundo Zarifian (1999b apud RAMOS, 2002), se desenvolvem na emergência das mudanças na organização de trabalho e nas relações sociais ocorridas no interior das empresas. É assim, portanto, que surgem os objetivos e a problemática deste trabalho de pesquisa.

## **1.1 OBJETIVO GERAL**

Dentro deste cenário, a presente pesquisa objetiva descrever e analisar as características e propriedades das trajetórias pessoais de formação para o trabalho dos trabalhadores de uma empresa do setor de serviços da região do Vale do Jacuí, no que diz respeito a sua inserção e permanência no mercado de trabalho.

## **1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Descrever e analisar as iniciativas dos trabalhadores com relação a sua formação básica e profissional frente às necessidades que lhe são impostas pelo trabalho;

- Identificar como cada trabalhador fez e vem fazendo para conciliar o trabalho e os estudos, tanto sobre o que querem estudar quanto a que foram e são exigidos;
- Descobrir quais os cursos que fizeram, palestras que participaram ou outras práticas educativas que foram necessárias para seu adequado desempenho no trabalho, bem como o porquê fizeram esses cursos, porque não fizeram outros, e como se organizaram para fazê-los;
- Revelar quais as relações que estabelecem entre essa formação exigida e o mercado de trabalho atual;
- Analisar as perspectivas de estudo, o que eles pensam fazer e por que, ou seja, de onde vem essa necessidade, como eles pensam fazer isso;
- Revelar o que eles entendem por competência e iniciativa, identificando os aspectos positivos e negativos que carregam em suas vidas com esses conceitos, tanto por aquilo que trazem da escola quanto por aquilo que vivem no trabalho.

Fez parte do estudo toda e qualquer atividade que realizam, na empresa e fora dela, no que se refere à tentativa de atender às necessidades de formação e/ou a atualização de seus conhecimentos quanto ao mercado de trabalho. Foi questionado também sobre as rotinas de trabalho e se em algum momento param-no para fazer algum estudo, conversa entre colegas, etc., visando satisfazer as exigências impostas pelo trabalho diário. E enfim se verificou em que medida isso tem trazido em termos de melhoria para suas atividades no trabalho e na sua vida pessoal.

### 1.3 PROBLEMÁTICA DE PESQUISA

Quais as características e propriedades das trajetórias pessoais de formação para o trabalho dos trabalhadores de uma empresa do setor de serviços da região do Vale do Jacuí, no que diz respeito a sua inserção e permanência no mercado de trabalho?

### 1.4 JUSTIFICATIVA

Justifico então o referido estudo trazendo inicialmente as palavras de Demerval Saviani (1994), quando afirma que “a educação coincide com as origens do próprio homem [...] As origens da educação se fundem com as origens do próprio homem”. Com base nesta afirmativa, comparando-se os conceitos de trabalho e educação, observa-se que a educação e o trabalho estão intimamente ligados e interdependentes por um ser indispensável à existência do outro e esta interdependência se faz vital para a humanização do homem. Enquanto trabalha, o homem transforma seu ambiente e altera sua visão de mundo e de si mesmo, se auto-produzindo e se auto-gerando, participando ativamente do cíclico processo de globalização e capitalismo (SAVIANI, 1994).

A alienação posta ao homem neste processo o faz criar uma consciência de liberdade (ZARIFIAN, 2003; LAZZARATO, NEGRI, 2001). Não apenas a liberdade de gerir e usufruir de seu capital, mas de transformar a natureza criando bens de consumo para ele ou para o outro manifestando sua liberdade como autodeterminação, e aumentando sua capacidade de crescer. Minha história pessoal tem muito haver com essa questão levantada.

Não será possível o homem se libertar enquanto ele não exercer o trabalho que o fará desenvolver suas forças físicas e espirituais no contato com o meio social para interagir entre outros homens, para o bem comum. O homem, ao passar por privações, reflete no seu interior psicológico suas necessidades em forma de passividade, ignorância, rudez e violência (SAVIANI, 1994).

A educação é o que guia a sociedade, ou, nos dizeres de Paulo Freire (1996) em Pedagogia da autonomia, “Educar não é transferir conhecimento [...] educar exige

compreender que a educação é uma forma de intervir no mundo [...] não posso ser professor se não percebo, que por não poder ser neutra, minha prática exige de mim uma definição. Sou professor a favor da luta constante contra qualquer forma de discriminação, contra a dominação econômica dos indivíduos ou das classes sociais.” (FREIRE, 1996 p. 102).

Com a globalização e o neoliberalismo, o mercado tem outra dinâmica. Substituiu e tende a substituir cada vez mais os empregados fixos por consultores ou prestadores autônomos de serviço. E mesmo ainda existindo os postos fixos de trabalho a missão do trabalhador passa a ser bem mais difícil exigindo mais de suas capacidades físicas e psicológicas. Sendo assim, no século XXI, “pensar grande” não é mais pensar num grande emprego. É pensar como não depender de um. As competências passam a ser essenciais na definição das vagas até as capacidades próprias de cada um ao trabalho que se propor. A educação está nesse cenário, e de que forma, qual o comportamento que estão tendo as pessoas no enfrentar dessa situação? Este foi um objetivo importante desta pesquisa, buscando analisar sob um ângulo mais descritivo analítico frente a este contexto.

As concepções de competência pelos trabalhadores, educadores e empresários podem e devem ser melhor compreendidas, sendo que estas são hoje não somente valorizadas pelas escolas, com base na atual LDB (Lei de Diretrizes e Bases da Educação), mas muito pelo mercado de trabalho real, onde as empresas necessitam de trabalhadores capacitados e competentes, ou seja, com uma formação adequada para o trabalho flexível, de certa maneira ainda mais intensa e eficaz. A reflexão que se gerou com as análises realizadas demonstra que são necessários meios de equilíbrio entre trabalho, estudo e lazer, e isso de uma forma político-social.

Metodologicamente a pesquisa iniciou com um questionário aplicado a todos os trabalhadores da empresa com o objetivo buscar maiores informações sobre os mesmos e assim melhor selecionar os sujeitos de pesquisa para entrevistas semi-estruturadas. Com base nas respostas do questionário, utilizando-se o método de amostragem não-probabilística intencional, foram selecionados inicialmente dez, e efetivamente avaliadas oito entrevistas com os trabalhadores da empresa em questão, sujeitos da pesquisa.

A base teórica ficou mais centrada nas idéias de Philippe Zarifian (1996, 2001, 2003) por trazer o seu entendimento das competências mais na realidade vivida pelas experiências do pesquisador. Experiências próprias com base nas iniciativas desenvolvidas tanto pela vida

peçoal quanto pela profissional, por uma formação vinda da área administrativa e uma grande preocupação com as pessoas em geral, sejam elas trabalhadores assalariados ou então apenas seres humanos socialmente interdependentes na sociedade.

Minhas experiências de vida, tanto pessoalmente como profissionalmente, estão muito ligadas à forma como Zarifian (2001; 2003) conceitua competências. Tenho um pai que inicialmente trabalhou na roça, ajudando na plantação junto a seu pai (meu avô) e vendo uma realidade diferente possível, ele ainda muito jovem empreendeu novas experiências. Sempre de forma autônoma, tomava a iniciativa de vender a produção do seu pai além das fronteiras e dos normais clientes mais próximos. Começou a viajar com 16 anos de idade e já com 18 anos era caminhoneiro com boa bagagem de experiência.

Meu pai desenvolveu, graças as suas próprias iniciativas, as condições de se mudar do campo e empreender negócios na cidade. Nunca foi funcionário de ninguém, mas era um vendedor exemplar. Foi empreendedor, abriu de postos de gasolina até uma indústria ligada ao ramo do tabaco. Ele se dedicou muito ao crescimento de seus negócios, trazendo com isso condições de um crescimento da qualidade de vida familiar. Esta é uma história que exemplifica as competências e iniciativas de uma pessoa, o significativo valor disso, sendo que sua formação não passou da quinta série (hoje o ensino fundamental incompleto).

Mas meu pai buscou reverter essa realidade de formação comigo, seu filho. Assim meus pais se dedicaram muito a investir em minha educação, sendo que posso sim dizer que dos melhores alunos no tempo de colégio (ensino fundamental e médio) eu tinha uma posição de destaque, muito mais pela iniciativa e criatividade do que simplesmente pelas boas notas, sendo que não era em todas as matérias que eu conseguia excelentes resultados. As capacidades que uma pessoa desenvolve mesmo indo contra um plano de formação, a meu ver, não podem ser desprezadas (seja na parte da arte, postura cultural ou comportamento social da pessoa), e isto em parte está de acordo com o pensamento também de Paulo Freire (1996).

Cursei administração, pois não tinha dúvida de que este caminho de formação era o melhor para mim, e logo o que eu queria. Na faculdade também obtive destaque, sendo que meu trabalho de conclusão foi um estudo que antecipava uma vontade empreendedora de abrir um negócio próprio no ramo da informática. Entretanto, a pesquisa nesta época revelou dificuldades reais frente as minhas reais condições. Assim aparece uma primeira grande

frustração nos meus anseios de trajetória profissional: desistir do planejamento de um negócio próprio.

Ainda no tempo da faculdade senti o desejo e vontade de buscar uma atuação na área educacional, como professor, e assim fui para este caminho. Me dediquei muito a este assim que percebi dificuldades na abertura de um empreendimento empresarial. Passei a me oferecer para cursos e palestras, até que consegui um contrato, este que possuo até hoje, em escola estadual, ministrando aulas em um curso técnico de contabilidade. Perante o trabalho e a sua sustentabilidade financeira não foi possível ficar somente como professor em turno noturno, sendo então que busquei autonomamente outras oportunidades de trabalho, prestando consultorias administrativas nas empresas, atuando como administrador, consultor. Também passei pelas experiências de emprego, mas foram os trabalhos autônomos aqueles que mais me deixaram motivado, chegando eu então a fazer um MBA em marketing em reconhecida escola desta área. Busquei maiores conhecimentos e a especialização maior em uma área mais específica da administração, sentindo que novas portas em termos de oportunidades de trabalho se abririam.

A busca por esta pesquisa de mestrado surgiu primeiro pela minha frustração de não conseguir um trabalho ou emprego ligado mais a área de marketing (onde fiz minha especialização). Foram mais de dois anos de buscas. Então me decidi ir mais para a área onde já estava a quatro anos atuando e gostava muito, a área educacional. O significativo disso foi que o meu aprendizado e entendimento de mundo passou a ser muito maior e esta relação entre trabalho e educação era uma relação que resultou em reflexos em minha própria vida profissional, com significativas influências também no âmbito pessoal. A luta e as dificuldades na busca por um emprego ou trabalho, não só para mim, mas para muitas pessoas era um tema fundamental que levou a montagem do projeto de pesquisa. Valorizava muito inclusive a própria iniciativa de estudo de forma até mesmo individual, pois em minha trajetória senti ser este um grande diferencial para as capacidades que passei a ter, tanto profissionais quanto de relacionamento interpessoal no meio social.

## **1.5 SOBRE A EMPRESA**

A empresa, onde se buscou os trabalhadores para esta pesquisa, iniciou suas atividades

em 1988 em duas peças de 30 m<sup>2</sup> anexa à residência dos sócios, para confecção de fotos infantis. A empresa começou assim de forma inteiramente familiar onde o marido e esposa eram os sócios e a partir daí começou a crescer. Em 1992 foram adquiridos mais equipamentos também para a produção de vídeos e a empresa já passava a contar com 3 funcionários. Em 1993 ampliou seus serviços com edições de vídeos, organização de festas com telão e imagens ao vivo. Em 1996 crescendo mais passou para novas instalações tendo agora o foco para a publicidade e coordenação de eventos. Em 1999 em crescente expansão chegou a participar pela primeira vez do PGQP (Programa Gaúcho de Qualidade e Produtividade) obtendo um bom resultado. Depois de 2001 com resultados ainda melhores no PGQP a empresa buscou focar ainda mais a qualidade nos serviços prestados. Nos últimos anos vem em um ritmo de estabilidade, mas com significativo potencial comercial pelo seu excelente reconhecimento em Mídia Visual e Marketing com serviços sendo prestados já a nível nacional. Com trabalhos gráficos de primeira linha, impressões coloridas diversas, impressões de mapas, edições de comerciais para a TV e excelente estrutura para montagem e organização de festas, em especial formaturas, a empresa já demonstra sempre a busca por algo novo para aplicar em suas rotinas de trabalho.

A estrutura da empresa é composta hoje por 5 setores: setor de fotos, setor gráfico, setor de vídeo, setor de acabamento, e setor de atendimento. Conta atualmente com quinze funcionários, juntamente com os proprietários. Atuando no ramo de serviços, mas também no ramo comercial, está localizada em uma área central da cidade onde atua, não possuindo filiais, apesar da atuação a nível nacional. Possui um prédio com mais ou menos 200m<sup>2</sup>.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA: A SOCIEDADE, O MERCADO DE TRABALHO E AS COMPETÊNCIAS

As mudanças na sociedade, em termos globais, a economia e conseqüentemente as novas formas de trabalho e emprego, desafiam qualquer pessoa na atualidade. Assim baseando minhas reflexões nas teorias que são apresentadas inicialmente de Taylor (1970) a Castells (2005), busco entender melhor o que havia e o que há hoje em termos de mudanças neste enfoque. Mas ainda nesta fundamentação teórica procurei definir melhor o que estes autores nos apresentam para a educação, partindo da sociedade do trabalho de modelo *taylorista/fordista* e sua formatação atual informacional e flexível (para alguns *toyotista*). Trago de forma complementar as abordagens de Lazzarato e Negri (2001) com a teoria do *trabalho imaterial*, por esta demonstrar uma valorização mais aprofundada das questões subjetivas do ser humano no trabalho, questões de difícil mensuração, finalizando minha análise teórica com o modelo das competências, o atual enfoque das abordagens educativas em busca de dar o maior embasamento os objetivos da pesquisa proposta basicamente se utilizando de Zarifian (2001, 2003).

Desvendar e analisar as características e propriedades das trajetórias pessoais de formação de cada trabalhador, suas competências frente a esse contexto, em busca de sua inserção e permanência no mercado de trabalho trata-se de uma reflexão importante para a pesquisa em educação. As exigências do mercado de trabalho na atualidade crescem a cada dia, fazendo com que não somente os trabalhadores, mas também as empresas se utilizem de práticas educativas que facilitem o processo de aprendizagem de sua força de trabalho, esta que deve estar em constante movimento – movimento este, sobre as questões de formação e atualização de seus conhecimentos.

Conforme coloca Viegas (2001 p. 90) “o que está acontecendo hoje, [...], é um

aumento das práticas pedagógicas sistematizadas não apenas fora, mas também dentro do local de trabalho, o que no jargão dos recursos humanos é chamado de treinamento *on the job*, em função das mudanças e inovações permanentes”.

Esta colocação demonstra claramente a interligação plena do trabalho e a educação, bem como o quanto isso vem sendo exigido não só pelas empresas, através de seus postos de trabalho flexíveis, mas pelo mercado como um todo e suas exigências maciças de produtividade e lucratividade, o combustível e objetivo capitalista. É desta forma que o modelo das competências, mesmo ainda em fase de melhor entendimento prático e conceitual a nível mundial, se demonstra como uma forma que vem ao encontro de uma maior subjetividade do trabalhador no trabalho e para alguns autores inclusive uma maior liberdade sobre a alienação presente no paradigma anterior.

Meus pressupostos teóricos se objetivam mais num aprofundamento das concepções sobre competências, tendo com base Zarifian (2001, 2003) e se utilizando também outros autores como Markert (2004) e Ramos (2002), mas não simplesmente a competência como um conceito já presente na LDB (Lei de Diretrizes e Bases da Educação) principalmente na área da Educação Profissional – modelo este ainda com dificuldades reais de difusão nas práticas pedagógicas de professores. Alguns autores, como Viegas (2001), afirmam que são os tipos de qualificações exigidas que mudaram, o que significa que não haveria necessidade de mudança de conceito – de *qualificações* para *competência* – bastando ver a questão de forma histórica. Mas seria preciso então é ver a influência do uso desta palavra “competência” na prática de trabalho e de vida das pessoas, ou seja, ver os resultados das práticas educativas de formação seguindo o modelo anterior frente ao atual foco nas competências, não apenas perante o trabalho, mas principalmente na mudança de vida, na forma mais pessoal e até transformativa de cada um.

Zarifian (2003 p. 75) aponta que o grande desafio do modelo da competência é “a volta do trabalho para o trabalhador”. Assim, a complexidade do modelo de competência é enorme, desde as descrições e classificações de emprego, associadas a requisitos de capacidade, à forma como os trabalhadores interpretam e se preparam para modificarem sua vida com os conhecimentos que adquirem através do trabalho e estudos.

O conceito de trajetória utilizado nesta pesquisa apóia-se em Jordi Planas (apud FRANZOI, 2003) para o qual ela significa o conjunto de estratégias e vivências no marco de

uma oferta social determinada no tempo e no espaço. As ofertas sociais perante o foco de estudo proposto, como trajetórias pessoais de formação seriam, justamente os trabalhos e os empregos ofertados aos trabalhadores, que com a educação vão possibilitar capacidades e competências para o desempenho no mercado de trabalho. Porém a decisão analítica das informações identificadas através das entrevistas ficou mais centrada na questão do mercado de trabalho e seus reflexos pessoais sobre os entrevistados, perante o atual paradigma.

Mas então, dando início as questões teóricas as quais estarei me cercando, procuro contextualizar a sociedade em que vivemos, sob o enfoque do trabalho, partindo da Administração Científica, ou o *Taylorismo* de Frederick Winslow Taylor, até a abordagem da *Economia Informacional*, assim como exposta basicamente por Manuel Castells (1999, 2005).

## **2.1. DA ADMINISTRAÇÃO CIENTÍFICA AO PARADIGMA INFORMACIONAL**

### **2.1.1. A Administração Científica**

A administração científica foi fundada por Frederick Winslow Taylor (1856-1915), um americano nascido na Filadélfia. Taylor veio de família de princípios rígidos e foi educado dentro de uma mentalidade de disciplina, devoção ao trabalho e poupança. Tomou contato direto com os problemas sociais e empresariais decorrentes da *Revolução Industrial*. Iniciou sua vida profissional como operário, em 1878, na empresa Midvale Steel Co., passando a capataz, contramestre, chefe de oficina e engenheiro em 1885, quando se formou pelo Stevens Institute (CHIAVENATO, 1997).

Naquela época, estava em moda o sistema de pagamento por peça ou tarefa. Os patrões procuravam ganhar o máximo na hora de fixar o preço da tarefa e os operários, por seu turno, reduziam a um terço o ritmo de produção das máquinas, procurando contrabalançar, desta forma, o pagamento por peça, determinado pelos patrões. Isto levou Taylor a estudar o problema de produção nos seus mínimos detalhes, pois não podia decepcionar seus patrões,

graças ao seu progresso na companhia, nem decepcionar seus colegas de trabalho, que desejavam que o então chefe da oficina não fosse duro com eles, no planejamento do trabalho (CHIAVENATO, 1997).

O tempo do trabalho, ou o ritmo de produção, foi um dos principais focos do estudo inicial de Taylor, tanto que o *Estudo de Tempos e Movimentos* (Motion-time Study) foi a grande característica difundida do taylorismo pelo mundo. Taylor começou efetuando um paciente trabalho de análise das tarefas de cada operário, decompondo seus movimentos e processos de trabalho, aperfeiçoando-os e racionalizando-os gradativamente. Verificou que o operário médio produzia muito menos do que era potencialmente capaz com o equipamento disponível.

A questão da formação do trabalhador era tratada mais como forma de treinamento simples baseado nos resultados dos estudos de tempos e movimentos, que demonstravam as tarefas que os trabalhadores desempenhavam e deveriam desempenhar para se aumentar a produção. Nas fábricas modernas (especialmente no Brasil do século XX) com o surgimento da linha de produção o tempo de execução de cada tarefa e a quantidade produzida eram questões de suma importância onde os trabalhadores deveriam seguir todos os passos previamente programados pelos engenheiros de produção – o chamado trabalho prescrito, segundo Schwartz (1996).

Ainda, me referindo a Taylor coloco que o mesmo, na época da publicação de seu livro *Princípios da Administração Científica* (1911), apontou que as indústrias de sua época padeciam de três tipos de problemas:

1. Vadiagem sistemática por parte dos operários, que reduziam propositadamente a produção a cerca de um terço da que seria normal, para evitar a redução das tarifas de salários pela gerência;
2. Desconhecimento, pela gerência, das rotinas de trabalho e do tempo necessário para sua realização;
3. Falta de uniformidade das técnicas ou dos métodos de trabalho.

Para sanar esses três problemas, Taylor idealizou um sistema de Administração que denominou *Scientific Management* e que nos países de língua latina foi difundido sob os

nomes de *Sistema de Taylor*, *Gerência Científica*, *Organização Científica no Trabalho* e *Organização Racional do Trabalho*. Segundo Taylor, o *Scientific Management* é antes uma evolução do que uma teoria, tendo como ingredientes 75% de análise e 25% de bom senso (TAYLOR, 1970 p. 29-31).

Para Taylor (1970), a organização e a administração deviam ser estudadas e tratadas cientificamente e não empiricamente. Para ele, a improvisação deve ceder lugar ao planejamento, e o empirismo, à ciência. O fato de ter sido ele o primeiro a fazer uma análise completa do trabalho, inclusive de tempos e movimentos, de ter sido ele que estabeleceu padrões precisos de execução, que treinou o operário, que especializou o pessoal, inclusive o de direção, que instalou uma sala de planejamento, em resumo, que assumiu uma atitude metódica ao analisar e organizar a unidade fundamental de qualquer estrutura, adotando esse critério até o topo da organização, tudo isto o eleva a uma altura não comum no campo da organização (CHIAVENATO, 1997).

Olhando em um sentido educacional, mesmo com foco nas tarefas, Taylor verificou que, em todos os ofícios, os operários aprendiam a maneira de executar as tarefas do trabalho por meio da observação dos companheiros (colegas de trabalho). Notou que isso levava a variadas maneiras e métodos para fazer a mesma tarefa, em cada ofício, e a grande variedade de instrumentos e ferramentas diferentes em cada operação. Como, entre os diferentes métodos e instrumentos usados em cada trabalho, há sempre um método mais rápido e um instrumento mais adequado que os demais, estes métodos e instrumentos melhores podem ser identificados e melhorados por meio de uma análise científica e um apurado estudo de tempos e movimentos, em vez de ficar a critério pessoal de cada operário. Essa tentativa de substituir métodos empíricos e rudimentares pelos métodos científicos em todos os ofícios recebeu o nome de *organização racional do trabalho* (CHIAVENATO, 1997).

Esse método de organização mais racional do trabalho, em maneira geral a cientificação das tarefas e procedimentos de trabalho, traz um significativo mal estar nos trabalhadores com o passar do tempo. Na era industrial, segundo Rago e Moreira (1984 p. 11), “esse método de intensificação da produção em um menor espaço de tempo penetrou e determinou até mesmo atividades que se realizam fora dos muros da fábrica”.

Existe pleno consenso de que nossa sociedade transformou o tempo em mercadoria. Até o próprio lazer tornou-se difícil, ou até mesmo um problema. Hoje este deve ser

programado com antecedência para o bom proveito e para o sossego de todos. A própria concepção do lazer como “tempo de folga”, como um “tempo livre” que se opõe ao tempo do trabalho, revela até que ponto aprofundou-se a oposição entre vida e trabalho. E, no entanto, este próprio momento do não-trabalho já vem sendo cada vez mais absorvido pela embriaguez do consumo. Assim aproveitar o tempo livre passou a significar na sociedade do trabalho a necessidade de satisfazer ansiedades criadas pelo desejo nunca satisfeito de consumo altamente voraz (RAGO e MOREIRA, 1984).

Em Rago e Moreira (1984 p.10), vemos uma passagem que marca bem a dificuldade de conseguirmos dar o verdadeiro valor ao tempo livre:

O medo do ócio, da inatividade, para não falar na “quietude” que os antigos gregos valorizaram no mais alto grau, marca esta sociedade que caminha a passos cada vez mais largos e velozes, decompondo minuciosamente o tempo e fazendo com que cada atividade se torne cada vez mais rentável: em suma, *taylorizando* a produção e todas as atividades da vida social.

Para Rago e Moreira (1984), a importância do taylorismo vem fundamentalmente do fato de concretizar de forma exemplar a noção do “tempo útil” que a sociedade do trabalho colocou no coração de cada pessoa. Vemos então que a emergência das lutas em vista as diversas formas de resistência social, perante as rotinas produtivas, nos faz perceber possibilidades de uma nova maneira de organizar o processo de trabalho e as diversas atividades da vida social.

O exemplo dado por Rago e Moreira (1984) para descrever uma concepção da época industrial marcada pelo início do taylorismo foi o termo “homem-boi”. Esta concepção é tão bem apresentada que a transcrevo na íntegra agora, para nossa melhor reflexão:

O pé de cada pedreiro deve ocupar uma posição determinada em relação à parede, ao balde de argamassa e à pilha de tijolos. A altura do balde e da pilha de tijolos deve ser aquela que possibilite um maior conforto ao pedreiro e minimize o número de movimentos necessários para assentar cada tijolo. Todos eles (o pedreiro e os materiais) ficarão em cima de um andaime que é ajustado por um operário especificamente treinado, alocado para ir subindo o andaime conforme a parede for-se elevando. Um outro operário especificamente treinado deve ir preparando baldes de argamassa e substituir os baldes vazios de cada pedreiro, de modo que eles não precisem descer do andaime. Enquanto isso, um outro operário especificamente treinado deve ir selecionando e colocando em pilhas os tijolos que forem descarregados pelo terceiro operário especificamente treinado na melhor forma de descarregar os tijolos do

caminhão. Este será dirigido por um motorista especificamente treinado na condução de caminhões de tijolos. Ao lado de todos estes trabalhadores especificamente treinados estão os gerentes, aqueles que dominam a ciência do assentamento dos tijolos e portanto os que podem determinar o que e como cada trabalhador deve fazer. São os gerentes que treinam os operários para trabalharem com os novos métodos. São eles que explicam, auxiliam, encorajam cada trabalhador individualmente, ao mesmo tempo que controlam a produção de cada um a fim de recompensar monetariamente aqueles que seguiram corretamente as normas de trabalho impostas. Por outro lado, são também eles que decidem pela dispensa daqueles operários cuja ignorância e preconceito impedem de perceber as vantagens das normas científicas do trabalho para ambas as partes. (RAGO e MOREIRA, 1984, p. 13-14)

Esta descrição de Rago e Moreira (1984) nos coloca no mínimo duas posições a serem pensadas sobre a cientificação do trabalho nas empresas tanto hoje quanto na época de Taylor. A primeira diz respeito ao conforto do trabalhador, ao bem estar do mesmo no trabalho. Seria possível dizer que Taylor e também Ford, um seguidor dos princípios de Taylor nos Estados Unidos (USA), foram pessoas que não se preocuparam com o bem estar dos trabalhadores no ambiente de trabalho?

Na verdade o taylorismo, ainda segundo Rago e Moreira (1984), contém toda uma estratégia de fabricação de indivíduos “docilizados”, submissos e produtivos, como o “operário-padrão”, instaurando uma mecânica dos gestos, controlando as suas atitudes, introduzindo novos hábitos, novos comportamentos, eliminando outros considerados supérfluos, “racionalizando” a postura, economizando tempo, modelando a figura do trabalhador. O trabalhador neste sistema não precisa pensar nem pode pensar em outras formas de trabalho, tem que seguir a risca o que lhe foi determinado.

Opondo-se aos métodos tradicionais que atribuíam um poder especial à figura do contramestre no espaço de produção, o sistema disciplinar taylorista introduziu a idéia de criar relações estreitas entre cada operário individualizado e seus superiores hierárquicos, cercandoo de tal modo que entre ele e a empresa já não exista nenhum espaço vago, numa estreita identificação do trabalhador com a indústria. Não é mero acaso o recurso à imagem da família, espaço da harmonia e do aconchego, rede de relações entre indivíduos que se amam e que se unem em vista dos mesmos fins, freqüentemente utilizada no discurso patronal. Modelo “democrático” de agenciamento dos meios de produção e do trabalhador no espaço produtivo, o taylorismo é particularmente uma técnica “patronal” de organizar a dominação de uma classe sobre outra (RAGO e MOREIRA, 1984).

Os princípios básicos da Administração Científica, ou taylorismo, amplamente

difundidos nos ramos industriais e desde os anos 1960 estendendo-se para os setores terciários da economia, foram formulados pelo próprio autor (TAYLOR, 1970):

1. Princípio do planejamento: substituir no trabalho o critério individual do operário, a improvisação e a atuação empírico-prática, pelos métodos baseados em procedimentos científicos. Substituir a improvisação pela ciência, por meio do planejamento do método.
2. Princípio de preparo: selecionar cientificamente os trabalhadores, de acordo com suas aptidões, e prepará-los e treiná-los para produzirem mais e melhor, de acordo com o método planejado. Além do preparo da mão-de-obra, preparar também as máquinas e equipamentos de produção, bem como o arranjo físico e a disposição racional das ferramentas e materiais.
3. Princípio do controle: controlar o trabalho para se certificar de que está sendo executado de acordo com as normas estabelecidas e segundo o plano previsto. A gerência deve cooperar com os trabalhadores, para que a execução seja a melhor possível.
4. Princípio da execução: distribuir distintamente as atribuições e as responsabilidades, para que a execução do trabalho seja bem mais disciplinada.

Para finalizar a breve reflexão sobre a Administração Científica de Taylor, trago agora de *Henry Ford* (1863-1947), provavelmente o mais conhecido de todos os seguidores de Taylor. Ele iniciou sua vida como simples mecânico, chegando a engenheiro-chefe de uma fábrica. Idealizou e projetou um modelo de carro autopropelido e, em 1899, iniciou sua primeira fábrica com alguns colaboradores, a qual logo depois foi fechada. Em 1903 obteve um financiamento com o qual fundou a Ford Motor Company, instalando a primeira linha de montagem em uma época em que o automóvel era feito de maneira única e artesanal por encomenda. Sua idéia era fabricar em série grandes quantidades de carros padronizados e idênticos, usando peças intercambiáveis, com preços populares dentro de um plano de vendas e de assistência técnica de grande alcance, revolucionando a estratégia industrial e comercial da época (CHIAVENATO, 1997).

Em 1913, já fabricava 800 carros por dia. Em 1914, repartiu com seus empregados uma parte do controle acionário da sua empresa inaugurando um sistema de participação no

negócio – partindo logicamente dos princípios de Taylor e de um conceito chamado *Homos Economicus*, onde segundo este conceito, toda a pessoa é concebida como influenciada exclusivamente por recompensas salariais, econômicas e materiais; em outros termos, o homem procura o trabalho não porque goste dele, mas como meio de ganhar a vida com o salário que o trabalho proporciona. Pensava-se que o homem é motivado a trabalhar pelo medo da fome e pela necessidade de dinheiro para viver. Assim como as recompensas salariais e os prêmios de produção, uma participação econômico-societária no negócio influencia profundamente os esforços individuais no trabalho, fazendo com que o trabalhador desenvolva o máximo de produção de que é fisicamente capaz de atingir para obter um ganho maior (CHIAVENATO, 1997).

Ford estabeleceu nessa época o salário mínimo de 5 dólares por dia e a jornada diária de trabalho de oito horas de trabalho, embora, na maioria dos países europeus, a jornada diária variasse entre dez e doze horas. Segundo Chiavenato (1997), Ford orgulhava-se de substituir a mão-de-obra física pela tecnologia e procurava sempre reduzir as tarefas a operações simples sem esforço. Tanto que a produção de seu célebre modelo-T (o primeiro carro produzido em série na linha de montagem de Ford) exigia 7.882 tarefas distintas, das quais apenas 949 exigiam homens fortes e fisicamente quase perfeitos. Em 1926, já tinha 88 fábricas e empregava cerca de 150.000 pessoas, fabricando então 2.000.000 de carros por ano, volume tão significativo, que toda a indústria automobilística instalada no Brasil, somente em 2004 superou este número de veículos (carros leves, caminhões, camionetas, etc.) produzidos.

Ford adotou três princípios básicos (Ford, 1923 apud CHIAVENATO, 1997 p. 111):

1. Princípio de intensificação: consiste em diminuir o tempo de produção com o emprego imediato dos equipamentos e da matéria-prima e a rápida colocação do produto no mercado.
2. Princípio de economicidade: consiste em reduzir ao mínimo o volume do estoque da matéria-prima em transformação. Por meio desse princípio, Ford conseguiu fazer com que o trator ou o automóvel fosse pago à sua empresa antes de vencido o prazo de pagamento da matéria-prima adquirida, bem como do pagamento de salários. A velocidade de produção deve ser rápida.
3. Princípio de produtividade: consiste em aumentar a capacidade de produção

do homem no mesmo período (produtividade) por meio da especialização e da linha de montagem. Assim, o operário pode ganhar mais, num mesmo período de tempo, e o empresário pode ter maior produção.

O esquema caracteriza-se pela aceleração da produção, por meio de um trabalho ritmado, coordenado e econômico. Ford foi um dos introdutores da *produção em série*, em *massa*, pela padronização do maquinário e equipamento, da mão-de-obra e das matérias-primas e, conseqüentemente, dos produtos. Foi também um dos primeiros homens de empresa a utilizar incentivos não-salariais para seus empregados (CHIAVENATO, 1997).

Mas enfim, a Administração Científica acabou recebendo duras críticas, principalmente pelo mecanicismo, pela superespecialização do operário, pela visão microscópica do homem, pela abordagem incompleta da organização, pela limitação do campo de aplicação (visão exclusiva do chão de fábrica), pela abordagem prescritiva e normativa, pela abordagem de sistema fechado (esquecendo influências externas à organização) e ainda por uma visão de resultado simplista, onde se preocupava somente com a competência técnica para o gerente, aceitando o pressuposto de que mais engenharia, melhores métodos e melhores equipamentos produzem necessariamente melhores resultados (CHIAVENATO, 1997).

Estas últimas conclusões do modelo são uma simplificação enganosa que tem custado muito caro às organizações de hoje. Fora a sensação agora, junto ao novo paradigma, de que juntos a educação e o trabalho, melhoram a produção, trazem melhores resultados, de forma que a educação como uma mercadoria deva se especializar nos e para os resultados empresariais. Mas como fica a trajetória pessoal de formação do trabalhador sobre esta questão? Por que devemos estudar pensando no trabalho? O que o trabalhador ganha com isso?

A pesquisa desenvolvida nos mostra que na empresa estudada os trabalhadores comprovadamente estão com suas trajetórias desalinhadas às exigências atuais, e frente a isso procuram questionar a educação e não a estrutura mercadológica posta. Buscam mais educação, mas focam mais essa formação prática, de forma que sejam mais objetivos e rápidos os aprendizados. E isso devido a tudo que sentem ser necessário para desempenhar um trabalho melhor a seus patrões, e ainda com a noção de que essa nova capacidade (competência) lhes possa libertar, possa trazer a eles uma colocação social melhor.

### 2.1.2. O Paradigma Informacional

Afinal, já estamos em meio a uma nova revolução tecnológica. Alguns pesquisadores chamam-na de informacional (CASTELLS, 2005), outros, de técnico-científica (SANTOS e SILVEIRA, 2005), outros ainda, seguindo a tradição cronológica, de terceira revolução industrial (KUMAR apud SENE, 2008). Independente do nome utilizado para defini-la, o fato é que essa nova revolução tecnológica vem impondo profundas mudanças nas relações sociais, na economia, na cultura, na política e no espaço geográfico. Logo é de se esperar que imponha mudanças também no sistema educativo, que em quase todos os países vive premido por uma necessidade de adaptação.

A profusão de reformas educacionais que estão sendo discutidas e/ou implementadas em diversos países é um indício da busca de adequação da educação ao sistema econômico atual, marcado por crescente competição entre empresas, lugares e nações, na qual o conhecimento ganha cada vez maior relevância. A informação, crescendo continuamente, predomina sobre a energia, e a imagem de representação é dada agora pelo computador, ao invés de turbinas, silos ou chaminés das fábricas. As máquinas de metal continuam a existir, mas obedientes aos *bits* sem peso (CASTELLS, 2005). Para Castells (2005), agora a acumulação de informação é a força orientadora do capitalismo pós-moderno, assim como a acumulação do capital industrial foi do capitalismo moderno – nos tempos de Taylor e Ford.

Pela primeira vez na história, a unidade básica da organização econômica não é um sujeito individual (como o empresário ou a família empresarial) nem coletivo (como a classe capitalista, a empresa, o Estado). [...] *a unidade é a rede*, formada de vários sujeitos e organizações, modificam-se continuamente conforme as redes adaptam-se aos ambientes de apoio e às estruturas do mercado. (CASTELLS, 2005, p. 257-258).

No Paradigma Informacional, a tecnologia da informação é uma tecnologia revolucionária, e sobre este ponto existe consenso. O desenvolvimento e a difusão abrangente da tecnologia da informação é a principal fonte de transmissão e aceleração do progresso técnico, e está modificando, para melhor ou para pior, nosso estilo de vida, como aconteceu com progressos tecnológicos anteriores (CASTELLS, 2005) – segundo Viegas (2001) tanto o

taylorismo quanto o fordismo representa tecnologias de gestão.

Com esse novo paradigma, novas ocupações estão sendo criadas, novas oportunidades se abrem, novas habilidades (competências) estão sendo demandadas, surgindo, assim, uma diversidade de carreiras relacionadas com a informação, o que muda a natureza das ocupações e traz a idéia do surgimento, segundo Castells (2005), de uma nova classe social, a dos trabalhadores do conhecimento. Trabalhadores estes cada vez mais envolvidos nas chamadas "atividades transacionais", de troca e de relacionamento com recursos imateriais, abstratos. No exercício de capacidades simbólicas, a matéria-prima por excelência é a informação, a qual se torna forma constitutiva de um processo de decisão de complexidade crescente. Como consequência, somos obrigados a repensar as formas de construção das experiências sociais e da identidade das pessoas, dos grupos e das classes.

Trago então uma explicação de Manuel Castells (2005) perante este contexto:

Influenciando na reestruturação dos processos produtivos e do trabalho, o novo Paradigma Informacional também trouxe significativas mudanças nas concepções de tempo e de espaço, gerando-se um novo movimento de compressão do "espaço-tempo", segundo o qual, a tomada de decisão se acelera, ao mesmo tempo, que a comunicação via satélite possibilita a expansão imediata dessas decisões em um espaço mais amplo e variado (CASTELLS, 2005, p. 259).

A comunicação em tempo real, propiciada pelas novas tecnologias de comunicação e informação, favorece o acesso quase que imediato aos valores de uso criados pelos geradores de informação e também possibilita descentralizar as tarefas e, ao mesmo tempo, coordená-las em uma rede interativa independente da distância espacial, ou seja, isto pode ocorrer entre países, entre espaços localizados na mesma cidade, ou entre os andares de um mesmo prédio. Já Sennett (2008) que analisando as organizações flexíveis chega perceber a existência do que ele chama de uma "concentração sem centralização" do poder, trazendo práticas como do *flexitempo*, ou seja, em vez de turnos fixos, que não mudam de mês para mês, hoje o dia de trabalho é um mosaico de pessoas trabalhando em horários diferentes, denominando o trabalho em casa o mais flexível dos flexitempos. E o mais interessante disso é que a flexibilidade de horários de trabalho ainda é restrita a poucas empresas (estas das mais modernas) trazendo não exatamente um conforto, mas sim uma pressão posta de outras formas aos trabalhadores (como por exemplo, os que dependem de metas mensais até para a sua

remuneração predominantemente variável por resultados).

As mudanças atuais que têm ocorrido no mundo do trabalho trazem novas reflexões sobre o seu valor. A noção entre público e privado tem sido quebrada pelas diversas tecnologias de gestão e da informação utilizadas para este fim. Por exemplo, a tecnologia da informação permite que o indivíduo possa realizar atividades laborais em sua própria casa sem deslocar-se para o espaço fabril ou escritório. Tal fato quebra com a divisão entre espaço público (vida circunscrita ao espaço fabril ou escritório) e privado (sua residência), dificultando de uma vez a possibilidade do trabalho ser medido em função de horas trabalhadas dentro do espaço de uma empresa, como era feito no paradigma anterior (SCHWARTZ, 1996).

Ao novo paradigma corresponde, portanto, uma nova lógica industrial, ou aquilo que Castells (2005) chama de "novo espaço industrial", que se caracteriza pela separação do processo produtivo em diferentes localizações e, ao mesmo tempo, sua reintegração possibilitada pelas tecnologias da informação. Um espaço no qual interagem inovação tecnológica, novas relações de trabalho, ação social conflituosa e sob pressão. As possibilidades de formação do trabalhador também acabam entrando em questões competitivas, como um exemplo para as profissões mais valorizadas, a disputa por uma vaga nos concursos vestibulares exige esforço, muito empenho e dedicação.

Por todos estes aspectos, devo concordar com Castells (2005) que este novo paradigma não diz respeito a uma sociedade/economia da informação (uma vez que a informação, em sentido amplo, foi crucial a todas as sociedades), mas sim a uma sociedade/economia informacional, que se estrutura em redes, dizendo respeito a um processo tecnológico, político e sociocultural, e na qual a informação, mais do que necessária, tornou-se uma fonte de poder, cujo o acesso gera conflitos e potencializa as desigualdades.

Neste sentido, destaco a estreita relação destas questões com a nova cidadania, a qual, na sociedade/economia informacional, diz respeito a um novo tipo de formação para o mundo do trabalho, ao direito da informação, aos conteúdos veiculados, e também a inclusão digital (democratização do uso das novas mídias), ao respeito e incentivo ao pluralismo cultural, e principalmente a uma preparação prática sobre competição, no sentido de que vivemos diariamente pressionados diante de resultados que devem ser sempre superiores, ou seja, nos são colocadas metas de produtividade ou de venda cada vez mais desafiadoras, ou até mesmo

desumanas em alguns casos (SANTOS, 2005). E sejamos realistas com nós mesmos, sendo que os resultados pessoais também aumentam de cobrança, como se ter uma vida mais tranqüila emocionalmente, a construção de família que também depende da evolução como pessoa e como profissional.

A competição pode ser considerada um dos traços mais marcantes de toda a evolução da escolástica e das universidades. Durante muito tempo a moda dominante nas discussões filosóficas foi o problema dos “universais”, que era sempre seu tema central e conduziu a uma profunda divisão entre realistas e nominalistas. (HUIZINGA, p.174, apud ALBORNOZ, 2002).

A competição é ordem do jogo dentro da sociedade capitalista, mas ela não é também existente em termos pessoais? Não se torna fundamental perante a sobrevivência e melhor relação social entre iguais? Alguns pioneiros, como Daniel Bell e Alvin Toffler (apud ALBORNOZ, 2002), em meados do século XX, perceberam a transformação, a transição do período industrial para o pós-industrial, e foram vozes pioneiras, nem sempre bem aceitas pela comunidade científica. Daniel Bell (apud ALBORNOZ, 2002), adverte para os fatores que indicam a passagem da sociedade industrial para a pós-industrial, para o que ele chama de “cinco princípios axiais da nova sociedade”:

Em primeiro lugar, a passagem da produção de bens à produção de serviços. Em segundo, a crescente importância da classe de profissionais liberais e técnicos, em relação à classe operária. Em terceiro, o papel central do saber teórico ou, como dirá Dahrendorf mais tarde, o primado das idéias. Em quarto lugar, o problema relativo à gestão do desenvolvimento técnico: a tecnologia tornou-se tão poderosa e importante, que não pode mais ser administrada por indivíduos isolados e, em alguns casos-limite, nem mesmo por um só Estado. Em quinto, a criação de uma nova tecnologia intelectual, ou seja, o advento das máquinas inteligentes, que são capazes de substituir o homem não só nas funções que requerem esforço físico, mas também nas que exigem um esforço intelectual. (HUIZINGA, p.105, apud ALBORNOZ, 2002).

Castells (2005) ainda vai demonstrando que o resultado dessa tendência progressiva pode não ser o desemprego em massa, mas sim uma flexibilização do trabalho e a individualização da mão-de-obra e, em conseqüência, uma estrutura social segmentada. Sennett (2008) vai ainda mais além na análise da situação atual, se refere ao chamado “capitalismo flexível” e descreve com fortes exemplos a confusão que isso causa à formação

do caráter pessoal das pessoas.

## 2.2. TRABALHO E EMPREGO: COMPARAÇÕES

Segundo Albornoz (1994), é preciso refletir um pouco sobre as semelhanças e diferenças eventuais entre os conceitos de trabalho e emprego. Devemos compreender bem a criação destes dois conceitos e como podem ser carregados, influenciando a trajetória pessoal de formação dos trabalhadores para o trabalho no atual paradigma. Por que a maioria das pessoas associa as palavras trabalho e emprego como se fossem a mesma coisa, se na verdade não são? A diferença entre essas duas palavras, acredito, deva ser melhor reconhecida, já que estando inseridos em um mercado de trabalho instável, flexível e de constante disputa por espaços, existe a exigência por trabalho e a busca por empregos.

As dificuldades econômicas que cada trabalhador se depara, ou seja, recursos financeiros mínimos para se conseguir o atendimento das necessidades fisiológicas, estas que formam a base da pirâmide das necessidades, segundo Maslow, são fundamentais, mas é com o trabalho e a interação com as outras pessoas de nosso meio, que passamos também para outros níveis da pirâmide das necessidades, possuindo então necessidades de estigma e de auto-realização, as chamadas necessidades motivacionais de Herzberg (apud UHLMANN, 1997).

Conforme descreveu Horn, o mercado de trabalho:

É um arranjo institucional em que vendedores e compradores de trabalho realizam suas transações. Inserido no sistema mais amplo da produção capitalista, esse arranjo cumpre duas funções primárias: de um lado, aloca a força de trabalho da sociedade entre diferentes usos produtivos; de outro, assegura renda aos que participam de suas transações. (apud CATTANI e HOLZMANN, 2006, p. 179).

As palavras, apesar de estarem ligadas – Trabalho e Emprego – possuem significados diferentes, ainda mais perante o mercado de trabalho capitalista de hoje. Inicialmente uma

diferença histórica simples: o trabalho é mais antigo que o emprego. O trabalho existe desde o momento que o homem começou a transformar a natureza e o ambiente ao seu redor, desde o momento que o homem começou a fazer utensílios e ferramentas. Do outro lado, o emprego é algo recente na história da humanidade, é um conceito que surgiu por volta da Revolução Industrial. É uma relação entre homens que vendem sua força de trabalho por algum valor, alguma remuneração, e homens que compram essa força de trabalho pagando algo em troca, algo como um salário (IAMAMOTO, ISOTANI, ENDO, 1999).

De acordo com a definição contida no Dicionário de Trabalho e Tecnologia de Cattani e Holzmann (2006), trabalho é atividade resultante do dispêndio de energias física e mental, direta ou indiretamente voltada à produção de bens (materiais ou imateriais), contribuindo, assim, para a reprodução da vida humana, individual e social. Segundo Albornoz:

Está tão difundida a maneira moderna de trabalho e serviço de uma organização ou um patrão, como assalariado, que ninguém estremece ao ver integralmente identificados os termos emprego e trabalho (ALBORNOZ, 1996 p. 79).

Uma diferenciação básica entre o significado das duas palavras, pode ser notada na comparação de algumas definições da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas, Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, atualização de 2/4/08) para Empregador e Empregado:

Empregador, de acordo com a CLT:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para fins exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

O artigo 2º da CLT diz que o empregador pode ser qualquer pessoa física (como os profissionais liberais) ou pessoa jurídica (empresa ou outra instituição) que através de contrato, garante ao empregado remuneração e outros direitos, em troca da prestação de serviço desse empregado. O empregador deve ainda assumir os riscos da atividade econômica no qual seu negócio está inserido, remunerar seu empregado como manda a lei, determinar critérios de seleção de candidatos ao emprego e gerenciar devidamente as atividades de seus empregados. Um grupo de empresas (de qualquer atividade econômica) tem responsabilidade igualada no que diz respeito ao tratamento jurídico dado aos seus empregados.

E empregado, segundo a CLT:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Empregado é a pessoa física que, subordinada ao seu empregador, é empregado a trabalhar durante um período (carga horária) definido em contrato, tendo remuneração e outros direitos legais garantidos pela execução das funções profissionais. Segundo a CLT (2008), não pode haver discriminação relativa às funções que um empregado exerce (intelectual, técnica ou manual) para seu empregador nem em relação ao próprio empregado. O empregado, diferentemente da figura do empregador não precisa assumir riscos de ordem econômica, mas deve seguir as ordens de seu empregador (como determina a lei) e prestar os serviços como pessoa física a fim de ter o salário e outros direitos assegurados.

O conceito, a classificação e o valor atribuído ao trabalho são sempre questões culturais (IAMAMOTO, ISOTANI, ENDO, 1999). Cada sociedade, historicamente, cria um conceito próprio, divide o trabalho em certas categorias e atribui-lhe um determinado valor. Quando essas condições se alteram, o trabalho também se altera, seja pela forma como se realiza (manual, mecânico, elétrico, eletrônico, etc.), seja pelos instrumentos-padrão que utiliza e assim por diante. Da mesma forma, a sociedade e seus agentes também variam na forma como organizam, interpretam e valorizam o trabalho.

Como categoria abstrata atinente exclusivamente aos seres humanos, o trabalho pode ser entendido como esforço físico ou mecânico, como energia despendida dotada de propósito. A energia colocada em movimento (o trabalho) tem por resultado a transformação dos elementos em estado de natureza ou, ainda, a produção, manutenção e modificação de bens ou serviços necessários à sobrevivência humana. Nessa acepção, prevalece, essencialmente, a dimensão física do trabalho. Sua valorização corresponde à utilidade da ação realizada, ou seja, à possibilidade de aproveitamento da força posta em movimento para a satisfação de necessidades humanas (CATTANI e HOLZMANN, 2006).

Para Marx, o trabalho em um sentido mais amplo, é “qualquer atividade humana que possibilite expressar a individualidade daquele que a exerce” ou, ainda, “qualquer dispêndio de força humana” – cérebro, nervos, músculos, sentidos, órgãos – (BENSAÏD, 2000 p.85).

E na acepção de Marx e Engels em *A Ideologia Alemã* (apud CATTANI e HOLZMANN, 2006), o processo de divisão técnica do trabalho na manufatura, incluindo-se a divisão entre trabalho manual e trabalho intelectual, é, essencialmente, divisão entre classes sociais, burguesia e proletariado; a relação entre capital e trabalho, a base da exploração e da dominação social. Desde essa perspectiva, são diferentes os sentidos das medidas de reconhecimento social pela contribuição útil, produtiva, de cada indivíduo, e opostos, entre as classes dominantes e as subalternas no processo capitalista de acumulação: lucro empresarial, juro do capital financeiro, renda das classes proprietárias de bens imóveis e remuneração da força de trabalho livre.

Na concepção materialista da história presente em *A Ideologia Alemã*, conforme Cattani e Holzmann (2006), a estrutura social e o Estado decorrem constantemente do processo de vida de determinados indivíduos; mas destes indivíduos não como eles poderão parecer na sua própria representação ou na de outros, mas como eles são realmente na prática, ou seja, como agem, como produzem de forma material, como trabalham, portanto, em determinados limites, premissas e condições materiais que não dependem simplesmente da sua vontade.

Para Marx (apud ALBORNOZ, 1996) a essência do ser humano está no trabalho. A crítica de Marx à economia política clássica consistiu em apontar que as relações de produção capitalistas constituem relações de produção de valores de troca (mercadorias), tendo em vista a acumulação de capital, mediante a expropriação da *mais-valia* gerada pela força de trabalho

no processo capitalista de produção. A expressão *trabalho livre*, base da relação capitalista de trabalho significa a separação entre a força de trabalho e a propriedade dos meios de produção (CATTANI e HOLZMANN, 2006). Desta forma a venda da força de trabalho torna-se a única alternativa do trabalhador livre para obter, por meio de salário, sua sobrevivência, ou seja, o trabalhador, na forma de empregado remunerado, deve trabalhar exatamente conforme as determinações de seu empregador. Considerando-se a perspectiva de Dejours (apud CATTANI e HOLZMANN, 2006 p. 323):

O trabalho não é apenas uma atividade acessória, embora seu significado tenha se modificado: hoje, a noção de trabalho não tem por principal referência o trabalho assalariado, regulamentado, na linha de montagem fordista. Outras formas de trabalho, como por conta própria, assalariado sem registro, doméstico, em domicílio ou familiar sem remuneração, são alguns exemplos da grande diversidade de formas de inserção em atividades de trabalho com algum grau de precariedade.

O exercício de uma atividade laboral, por si só, não é suficiente para o desfrute de direitos cívicos, mas é importante considerar que a possibilidade de se exercer uma atividade de trabalho socialmente reconhecida é condição necessária para se ter acesso àquele desfrute. Essa é uma questão especialmente relevante no que respeita às mulheres, cujas formas de inserção social, ainda hoje, em diversas regiões do mundo, restringem-se à esfera privada. A instabilidade dos vínculos laborais e a insegurança quanto ao devir, aponta Dejours (apud CATTANI e HOLZMANN, 2006), podem levar à desmotivação, ao desencorajamento e à desmobilização. A exclusão-inclusão de amplas parcelas de trabalhadores, colocadas à margem do mercado de trabalho e enfrentando constantemente jornadas longas alternadas por períodos com pouca ou nenhuma atividade, compromete o acesso a direitos cívicos, não apenas no âmbito das organizações públicas, mas também no que respeita à vida cotidiana (Op cit., 2006).

Albornoz nos faz refletir ainda mais:

Por outro lado, a pessoa que não tem uma vaga de emprego assalariado, embora realizando um trabalho autônomo – de biscateiro, dona-de-casa, camelô, ou mesmo artesão ou técnico –, mesmo que não faça de modo clandestino ou informal, ainda assim poderá considerar-se desempregado ou subempregado. Na realidade, está apenas sem um emprego assalariado que lhe dê os direitos de assistência de saúde e aposentadoria junto ao aparelho estatal. Não possui

a garantia de um salário fixo (ALBORNOZ, 1994 p. 80-81).

O emprego seria uma concepção de trabalho ligado a uma relação estável, e mais ou menos duradoura, que existe entre quem organiza o trabalho e quem realiza o trabalho. Uma espécie de contrato no qual o possuidor dos meios de produção paga pelo trabalho de outros, que não são possuidores do meio de produção, e assim o empregado poderá usufruir de uma segurança legalmente instituída perante seus direitos como trabalhador. A definição do Dicionário do Pensamento Social do Século XX (IAMAMOTO, ISOTANI, ENDO, 1999), para trabalho, diz que este é o esforço humano dotado de um propósito e envolve a transformação da natureza através do dispêndio de capacidades físicas e mentais, posição defendida por Hegel (apud ALBORNOZ, 1994).

Fourier (apud ALBORNOZ, 1994), vê o trabalho como realidade que, de sofrimento e pena que é existente, principalmente na sociedade da indústria, deve se tornar, no mundo da harmonia, sonhado para um futuro concreto, uma atividade associada ao prazer. Segundo Fourier (Op cit., 1994) trabalho e prazer não precisam estar separados como as duas faces inconciliáveis de uma moeda. Esta visão mais otimista de se ver o trabalho no mínimo seria algo interessante para como vemos a importância deste na sociedade hoje e nossa grande dependência ligada ao mesmo.

O trabalho tornou-se, especialmente a partir do final do século XVII e princípio do século seguinte, aquilo que Dominique Méda denomina de “fato social total” (IAMAMOTO, ISOTANI, ENDO, 1999). Em nossa sociedade o trabalho foi elevado a fator estruturante da organização econômica, política e social. “Ele estrutura não somente a nossa relação com o mundo, mas também as nossas relações sociais. Ele é a relação social fundamental. Está, além disso, no centro da visão de mundo [...]” (MÉDA apud IAMAMOTO, ISOTANI, ENDO, 1999). O trabalho é a roda que gira a economia e a sociedade. Uma vez que o trabalho é colocado no centro da sociedade, essa passa a se identificar como sociedade do trabalho.

Mas para que as sociedades se transformassem em sociedades do trabalho, este teve que sofrer uma mutação em sua natureza. Na prática, o trabalho, reconhecido como tal pela sociedade, é a forma particular de trabalho remunerado ou mais comumente entendido como emprego (digo aqui que percebo não existir muita diferença nos conceitos, trabalho e emprego, perante a sociedade). É este tipo de atividade que “se tornou a principal fonte de

renda que permite aos indivíduos viver, mas que é também uma relação social fundamental e finalmente o meio para alcançar a abundância” (MÉDA apud IAMAMOTO, ISOTANI, ENDO, 1999).

Na verdade, é a forma particular de trabalho chamado emprego que foi projetado para o centro da sociedade industrial. Esta forma particular e historicamente curta de trabalho é a mais difundida e valorizada. Não por nada que a escassez de empregos provoca tanto *stress* em todos os setores da sociedade, especialmente no meio político. É porque seu desaparecimento coloca em xeque a estrutura inteira de nossa sociedade. Tirar o emprego é o mesmo que abrir um abismo intransponível diante de nós. A crise de empregos que todas as sociedades ocidentais hoje experimentam, em menor ou maior grau, aponta para a sua centralidade nestas sociedades, mas, historicamente, também denuncia, a meu ver, um “reduccionismo” da noção e da natureza daquilo que denominamos trabalho (MÉDA apud IAMAMOTO, ISOTANI, ENDO, 1999).

Segundo Albornoz (1994) os homens desejam e carecem ser reconhecidos, mas o desejo de reconhecimento leva, para Hegel (apud ALBORNOZ, 1994), a uma luta mortal. Hegel não apresenta essa luta mortal entre senhores e escravos como fato real que se verifica ao longo da história, e que tem sua origem em contradições reais, concretas. Para Hegel, a luta do senhor (empregador) e do escravo (empregado) se apresenta sob forma intemporal e abstrata: corresponde ao movimento do espírito para alcançar pleno conhecimento.

Mas enfim, o conceito genérico “trabalho” esconde muitas formas de atividades praticadas. O termo “trabalho” serve como uma espécie de guarda-chuva que abriga todas as atividades humanas. Na sociedade do trabalho “todo ato humano é trabalho” (MÉDA apud IAMAMOTO, ISOTANI, ENDO, 1999). É trabalho a atividade realizada pela mulher que cuida das crianças em casa; é trabalho aquilo que o operário faz na indústria; é trabalho a composição de uma música ou o ato de pintar um quadro; é trabalho o parto realizado pela grávida, etc. A noção “trabalho” tornou-se onipresente. O trabalho é como o ar que se respira. Tudo remete a ele e tudo dele depende.

Vemos cada vez mais a substituição gradual do emprego fixo, de longa duração e em tempo integral por outras formas de prestação de serviços como: o trabalho autônomo, o trabalho por meio de cooperativa, da terceirização dos serviços, o trabalho temporário, o trabalho em tempo parcial, o trabalho por projeto, etc. O trabalho, hoje, se apresenta de forma

diferente de antigamente.

Além disto, surgem outras formas de trabalho como uma alternativa ao trabalho denominado formal. Assim, descreve Schwartz: “temporalidades circunscritas, os lugares privilegiados, os quadros jurídicos do trabalho – [...], a proliferação dos contratos ditos “atípicos” – tornaram-se instáveis e complicam muito aquilo que se pode considerar [...] conceito de trabalho” (SCHWARTZ, 1996, p. 148).

Diante desse contexto, sejam os jovens estudantes, sejam os demais profissionais, caberá uma decisão pela busca constante do emprego como sinônimo de conforto (direitos) e até de acomodação, ou a transformação de uma situação de incerteza como prelúdio ao incentivo, passando a demonstrar um espírito mais empreendedor – discurso neoliberal clássico de solução a essa situação – buscando enfrentar a situação, inclusive aproveitando as diversas formas que se apresentam de prestação de serviços (CASTELLS, 2005).

Nas trajetórias pessoais de formação para o trabalho os trabalhadores forçados ao estudo em busca de melhores condições de trabalho, além de uma melhor condição para a sua inserção e permanência no atual mercado de trabalho, estão conseguindo um adequado equilíbrio de suas necessidades pessoais frente a suas necessidades profissionais? A resposta foi para o lado da instabilidade. Não existe um clima confortável quando percebem que perderam de desfrutar de um tempo de lazer para trabalhar mais ou até mesmo estudar mais.

### **2.3. TRABALHO IMATERIAL**

O setor de serviços, conhecido também como setor terciário da economia, assumiu importância fundamental na sociedade pós-fordista globalizada e, com isso, reforça uma forma e teoria de trabalho que antes era considerada improdutiva em muitas modalidades, o chamado trabalho imaterial.

Entende-se por trabalho imaterial o conjunto de atividades corporais, intelectuais, criativas, afetivas e comunicativas inerentes ao trabalhador, atualmente valorizadas e demandadas como condição indispensável à produção. Do trabalho imaterial resultam, além

de produtos materiais, produtos intangíveis como sentimentos de confiança, segurança e conforto aos clientes numa nova relação produção-consumo (GORZ, 2005). Como afirma Zarifian (1996), isso implica que o trabalho se reorganize, inclusive, para dar conta da idéia de que trabalhar consiste em criar um serviço para um destinatário específico.

Para melhor entendimento destaco uma crítica da economia política do imaterial sobre uma análise do professor da USP Eleutério F. S. Prado, colocada em seu artigo “Economia Política do Imaterial” (PRADO, 2005 p. 3):

Marx conceitua o trabalho concreto, em sua generalidade, como “dispêndio produtivo de cérebro, músculos, nervos, mãos, etc” (Marx, 1983, p. 51). A partir disso, é evidentemente possível distinguir entre trabalho manual e trabalho intelectual: o primeiro é atividade que materializa valores de uso mediante o emprego, principalmente, das habilidades corporais do homem, em especial de suas mãos. O segundo é ação que materializa bens e serviços que dependem, principalmente, das capacidades inerentes ao cérebro humano. Já o texto de Gorz fala em trabalho material e imaterial. Essa distinção, entretanto, apresenta uma primeira dificuldade já que o trabalho enquanto tal é sempre atividade material e imaterial ao mesmo tempo.

Mesmo sendo o trabalho uma atividade material e imaterial ao mesmo tempo, como coloca Prado (2005), este fator mais imaterial presente no trabalho é que passa a uma valorização muito maior a anteriormente dada nas diversas formas de trabalho, principalmente nas atuais empresas capitalistas. Segundo Grisci (2008, p.3):

A atual valorização do trabalho imaterial decorre de dois pontos: o abandono dos rígidos padrões espaço-temporais do modelo de produção fordista aliado às possibilidades oriundas das novas tecnologias da informação e comunicação; e a instalação de modos sutis de controle. Visíveis nos processos de reestruturação produtiva e de gestão do trabalho, esses pontos intensificam o tempo de trabalho e moldam a subjetividade, uma vez que a organização do trabalho empenha-se em maximizar não só a força física, mas também a criatividade presente em qualquer atividade laboral. A criatividade, as capacidades de iniciativa e de decisão, bem como a mobilização pessoal na tarefa e nas relações, desvalorizadas no modo de produção fordista, são valorizadas e exigidas como um dos fatores de competitividade para as empresas na nova relação que se estabelece entre produção e consumo.

De acordo com Grisci (2008 apud LAZZARATO, NEGRI, 2001, p.45), a abrangência do trabalho imaterial é realmente muito grande:

O ciclo da produção imaterial engloba a indústria, os serviços e o próprio trabalho imaterial. A indústria, uma vez que um produto deve ser vendido antes mesmo de ser produzido. Essa estratégia não se baseia somente na produção, mas também no modo como a informação proveniente do mercado intervém no processo de criação e produção industrial, ao colocar em pauta os gostos e desejos dos clientes. Em relação aos serviços, é importante observar o desenvolvimento de uma "relação de serviço", como exemplifica o serviço bancário. Ocorre uma integração diferente na relação entre produção e consumo, uma vez que o consumidor passa a intervir ativamente na constituição do produto "serviço". Essa "relação de serviço" é tão valorizada que se observam o aumento de atividades envolvidas com os clientes e a diminuição de atividades consideradas de retaguarda. O trabalho imaterial "encontra-se no cruzamento (é a interface) desta nova relação produção/consumo. É o trabalho imaterial que ativa e organiza a relação produção/consumo".

O trabalho imaterial torna-se produtivo porque transforma os consumidores naquilo que diz respeito a seu modo de pensar e agir, ao seu estilo de vida. A trajetória pessoal de formação para cada trabalhador, passa também a se envolver com a dinâmica do trabalho imaterial tanto estes como trabalhadores como consumidores em outras empresas. A formação centrada nos conceitos de competência parece se interligar com a dinâmica do trabalho imaterial e numa lógica “em que o trabalho reincorpora o sujeito ao buscar mobilizar e expandir os saberes e a inteligência em prol do conhecimento e da interpretação das necessidades do cliente, o que deverá resultar na produção efetiva do serviço” (ZARIFIAN e GADREY apud GRISCI, 2008).

Até aqui passo a concordar com os autores, sobre o aspecto de que “o trabalho imaterial tem possibilidades de anunciar liberdades para uma diminuição da alienação do trabalho, das fronteiras e dos meios de confinamento, uma vez que passa a ressaltar características como: iniciativa, inteligência, cooperação, domínio do processo, tomada de decisão, envolvimento afetivo e diálogo com os clientes” (GRISCI, 2008, p. 5).

Para Marx, o serviço é “uma expressão para o valor de uso particular do trabalho, na medida em que este não é útil como coisa, mas como atividade” (MARX, 1978, p.486). O setor de serviços por ser uma categoria que não trabalha diretamente com a matéria, com a “transformação imediata da natureza em bem material e durável”, mas com “relações sociais organizadas pela comunicação”, constitui-se, assim, em trabalho imaterial: “trabalho que produz um bem imaterial, como serviço, produto cultural, conhecimento ou comunicação” (HARDT e NEGRI, 2004, p. 311).

Conforme Marx (MARX, 1978, p. 403), a produção não-material ou imaterial pode ser de dois tipos:

- a. Resulta em mercadorias, valores de uso, que possuem uma forma autônoma, distinta dos produtores e consumidores, quer dizer, podem existir e circular no intervalo entre produção e consumo como mercadorias vendáveis, tais como livros, quadros, em suma, todos os produtos artísticos que se distinguem do desempenho do artista executante. (...)
- b. A produção é inseparável do ato de produzir, como sucede com todos os artistas executantes, oradores, atores, professores, médicos, padres, etc. (...)

Na atualidade essa afirmativa seria discutível, uma vez que ao mesmo tempo em que se presencia uma enorme precarização do trabalho em todas as suas formas, também se nota um aumento das atividades ditas intelectuais, quer nos setores industriais mais informatizados, quer nas áreas envolvidas pelo setor de serviços ou nas comunicações, entre outras. Nesse contexto a comunicação e a informação estão desempenhando um novo papel na produção (CASTELLS, 1999).

Em qualquer sistema econômico sempre existe um tipo de trabalho que exerce hegemonia sobre os outros. Para Hardt e Negri (2005) essa forma hegemônica funciona como um “vórtice” que gradualmente transforma as outras formas de trabalho, fazendo-as adotarem suas qualidades centrais. Foi assim com o trabalho industrial que, gradualmente, a partir do século XIX, foi tornando-se hegemônico sobre o trabalho agrícola. O trabalho industrial foi lentamente transformando todas as instituições sociais à sua lógica. Mas, nas últimas décadas do século XX, o trabalho industrial vem perdendo sua hegemonia para o trabalho imaterial, ou seja, o trabalho que cria produtos imateriais como o conhecimento, a informação, a comunicação, dada também à valorização dos serviços.

Conforme esses autores existem pelo menos três tipos de trabalho imaterial que movimentam o sistema produtivo na atualidade. O primeiro estaria ligado à produção industrial que foi informatizada e incorporou tecnologias de comunicação, alterando assim, o próprio processo de produção. A principal mudança na estrutura desse modelo envolveu o sistema de comunicação entre a produção e o consumo de mercadorias, isto é, o caminho da informação entre a fábrica e o mercado. Por manter o estoque zero, as mercadorias são produzidas pelas fábricas de acordo com a demanda dos mercados. Dessa forma, a informação

passa a desempenhar um papel fundamental nos processos de produção que, como nos serviços, passa a basear-se cada vez mais na permanente troca de conhecimentos e de informações (HARDT e NEGRI, 2004). Del Pino ainda afirma “a fábrica deixa de ser apenas uma unidade de tratamento de materiais, tornando-se cada vez mais uma unidade de tratamento de informações” (DEL PINO, 1997, p.54).

Esse modelo industrial de “produção enxuta” e flexível, junto com a sua filosofia da qualidade total, no entender de Gorz (2005) fez com que a atividade fabril fosse melhor vista como um serviço. É uma relação de serviço ou, em outras palavras, uma comunicação entre os homens que se expande nos espaços de produção, nos quais, “progressivamente, se impõem à relação direta entre prestadores de serviço e usuários” (LOJKINE, 1995, p.309).

Um segundo tipo de trabalho imaterial estaria ligado às tarefas que Reich (1994) denomina de “simbólico analíticas”, nas quais os trabalhadores são envolvidos em serviços especializados de identificação e solução de problemas, pesquisa e desenvolvimento de produtos, publicidade, consultoria, assistência a clientes, promoção de vendas, entre outros. Os “analistas simbólicos” identificam e solucionam problemas e promovem a venda de soluções por meio da manipulação de símbolos, ou seja, “simplificam a realidade por meio de imagens abstratas que podem ser rearranjadas, embaralhadas, experimentadas e comunicadas a outros especialistas, e então, eventualmente transformadas de volta em realidade” (REICH, 1994, p. 165). Essa explicação de Reich também vai de encontro com as três características-chave da criação de conhecimento por Nonaka e Takeuchi (1997). Segundo estes autores em primeiro lugar, deve-se depositar grande confiança na linguagem figurada e no simbolismo, em segundo lugar transmitir o conhecimento, compartilhando com os outros, e em terceiro lugar em meio à ambigüidade e redundância nascem novos conhecimentos. Enfim a criação de conhecimento pode ser considerada um trabalho imaterial.

Conforme Hardt e Negri (2005) esse tipo de trabalho imaterial é prioritariamente intelectual ou lingüístico, na medida em que produz idéias, símbolos, códigos, textos, formas lingüísticas, imagens e outros produtos do gênero. Categoria de trabalho cognitivo ou de produção simbólica em que se encaixariam os escritores, os jornalistas, os pesquisadores e professores universitários, os programadores visuais, os analistas de marketing, os produtores de software etc.

A terceira e maior categoria que se enquadra no trabalho imaterial seria ocupada pelos denominados “trabalhadores relacionais”, ou seja, aqueles que se envolvem com a “comunicação, a produção de cuidados e a manipulação de afetos”, requerendo para isso contato e interação humanos, que tanto podem ser reais, como também virtuais. Os afetos, ao contrário das emoções que são fenômenos puramente mentais, envolvem igualmente o corpo e a mente. O trabalho afetivo é o trabalho que produz ou manipula afetos, como a sensação de bem estar, tranquilidade, satisfação, excitação ou paixão. A maior parte dos empregos que envolvem trabalho relacional combina a comunicação com um componente afetivo. Nessa categoria estariam os trabalhadores das áreas saúde, educação, serviços pessoais, entretenimento, comunicação, etc. (HARDT e NEGRI, 2004; 2005).

Segundo Gorz (2005) isso gera um problema para o capital. O problema é que a maioria dos trabalhos relacionais, assim como dos trabalhos imateriais em geral, não podem ser inteiramente ensinados. O seu saber, não pode ser reduzido a um conhecimento formalizável, pois conserva a marca da pessoa que o exerce. O cuidar dos outros implica, necessariamente, em uma parte de produção de si e de doação de si. Isso é particularmente evidente nos serviços relacionais como a educação, cuidados e assistência, mas também em outros trabalhos imateriais como nos ofícios artísticos, na moda, no design e na publicidade.

A maior parte dos saberes ativados pelo trabalho imaterial não existem senão em sua prática viva. Esses saberes não podem ser destacados dos indivíduos sociais que os praticam e, por isso, não podem ser avaliados, nem comprados e nem vendidos pelo capital. Resultam da experiência comum da vida em sociedade e não podem ser assimilados pelo capital fixo, ou seja:

O valor de um serviço é, pois, tão menos mensurável quanto maior seja a parcela de doação e de produção de si, ou seja, quanto mais seu caráter incomparavelmente pessoal lhe confira um valor intrínseco que prevalece sobre seu valor de troca normal. No limite, a competência pessoal transcende a norma das atribuições profissionais, e aparece como uma arte cujo prestador é um virtuose. Seu nome é similar a um nome de marca, de uma firma. Imensuráveis e incomparáveis, suas prestações [de serviço] se tornam uma fonte de renda de monopólio (GORZ, 2005, p.33).

Por fim, para Lazzarato e Negri (2001) o modo de produção pós-fordista não pode ser simplesmente descrito como “produção flexível”, alongamento da jornada de trabalho, difusão

territorial do trabalho, etc., mas antes de tudo como uma ativação de diferentes modos de produção (“materiais” e “imateriais”) e, portanto, de diferentes formas de subjetividade, que são, porém, comandadas e organizadas pelas formas mais abstratas e dinâmicas do trabalho e da subjetividade, cujo conceito de “relações de serviço” poderia representar, do ponto de vista da economia, a forma paradigmática.

Sobre a questão central da pesquisa posta, as trajetórias pessoais de formação e as competências para o trabalho, se viu claramente um maior esforço das questões subjetivas ligadas ao trabalhador, e ao mesmo tempo, estes mantendo uma parte da imaterialidade de seu trabalho – seus conhecimentos e experiências adquiridas – em busca da permanência no mercado de trabalho tanto se no mesmo emprego como em outras oportunidades. E a empresa buscando constantemente a apropriação daquilo que fica com o trabalhador após sua formação ampliada, as experiências adquiridas com o tempo de trabalho.

#### **2.4. A FORMAÇÃO PELAS COMPETÊNCIAS**

As atuais Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional de Nível Técnico estão centradas no conceito de competências por área profissional. Do técnico será exigida tanto uma escolaridade básica sólida quanto uma educação profissional mais ampla e polivalente. Segundo Zarifian (2003), a revolução tecnológica e o processo de reorganização do trabalho demandam uma completa revisão dos currículos, tanto da educação básica quanto da educação profissional, uma vez que são exigidos dos trabalhadores, em doses crescentes, sempre uma maior capacidade de raciocínio, autonomia intelectual, pensamento crítico, iniciativa própria e espírito empreendedor, bem como capacidade de visualização e de resolução de problemas (ZARIFIAN, 2003).

Essa revisão completa dos currículos escolares, que passam a ser encarados como importantes meios para o desenvolvimento da capacidade de aprender a aprender e de desenvolver competências profissionais que dêem conta de executar suas tarefas profissionais com proficiência, eficiência e eficácia, de acordo com o perfil profissional de conclusão planejado pela escola (e com ela comprometido), segundo Zarifian (2003) constitui-se,

efetivamente, no principal desafio atual da nova educação profissional no Brasil.

A qualidade e a efetividade da educação profissional dependem, não somente da transmissão de conhecimentos tecnológicos e do domínio do uso de modernos equipamentos, mas do desenvolvimento de virtudes e qualidades pessoais que desenvolvam a autonomia e a criatividade dos técnicos. Em qualquer uma das profissões, o nível de eficiência passa pela combinação de conhecimentos específicos com uma cultura básica (códigos e linguagens, matemática, ciências humanas e naturais) que garanta uma maior integração no mundo do trabalho e das relações sociais (ARAÚJO, 2001).

Nossa vida contemporânea tende a exigir de uma parcela crescente da população não apenas um diploma, mas um conhecimento efetivo, até mesmo além da capacidade de utilizá-lo e adaptá-lo a novas condições. As novas tecnologias estão exigindo cada vez mais de seus usuários uma qualificação que lhes dê a capacidade de colocar em ação uma qualidade central: a transferibilidade (PAIVA, 1995). Araújo (2001, p.210) explica:

[...] a formação profissional, para atender às inovações tecnológicas e organizacionais, não deve tratar apenas do uso correto de novos equipamentos e máquinas. O uso eficiente desses depende de uma intervenção humana mais abrangente que integre várias funções (como planejamento, execução, controle e manutenção) e exige, conseqüentemente, pensamento lógico, independência e iniciativa.

A reestruturação curricular, a partir de uma visão prospectiva das solicitações nos planos profissional e social, pressupõe a superação da inércia das práticas didáticas discursivas e de transferência de conhecimentos acabados, a recriação do processo de aprendizado incorporando novos meios de comunicação, além de exigir o desenvolvimento da autonomia do educando e a cooperação com seus pares e com os educadores.

A formação de trabalhadores com capacidade de inovar, de identificar problemas, encontrar as suas soluções e capaz de implementá-las é, assim, um imperativo para o desenvolvimento econômico, além de ser condição necessária para a construção de uma sociedade democrática. Essas demandas de formação do trabalhador põem como desafio para os educadores a transformação dos currículos e metodologias de ensino em vigor nas instituições escolares (BRIAN apud ARAÚJO, 2001).

Na visão de Araújo (2001) a educação profissional pode contribuir decisivamente para o desenvolvimento econômico e social do país, na medida que, em parceria com os setores produtivos, participe da identificação de oportunidades e capacite jovens e trabalhadores a se adequarem às transições tecnológicas e a se anteciparem às mudanças do ambiente social e produtivo. Segundo ele essa nova educação profissional deverá ser capaz de formar trabalhadores adaptáveis às novas situações, devendo ter capacidade de reflexão e de decisão, de tomar iniciativa, bem como de exercer seu trabalho com criatividade e ética. Uma posição que em minha trajetória pessoal de formação foi muito desenvolvida.

Se admitirmos que os conhecimentos resultem da reconstrução, por parte do educando, das informações recebidas ou descobertas em atividades estamos reconhecendo um papel central das estruturas mentais no aprendizado. Apesar dessas estruturas não serem o foco deste estudo, estas fazem parte quando se buscou perceber a compreensão de mundo dos entrevistados, sendo que na visão de Berger (1998) estas competências são como estruturas ou operações mentais de certo caráter, que quando mobilizadas e associadas a saberes teóricos, gerariam habilidades ou um saber fazer. Pelo entendimento empresarial, já se percebe um consenso: o trabalhador competente não é mais aquele que apenas repete tarefas com rapidez e perfeição, mas aquele que mobiliza conhecimentos e habilidades para identificar e resolver problemas (ARAÚJO, 2001). Araújo afirmou aquilo que teve total relação com os resultados desta pesquisa:

É interessante observar que, se tratando de trajetórias de formação para o trabalho, as competências básicas do ensino médio constituem o fundamento do operar humano por serem absolutamente essenciais. Assim, dominar e fazer uso de linguagens, aplicar conceitos, selecionar e relacionar informações, argumentar e elaborar propostas quando vistas sob a perspectiva da ação, transformam-se nas operações características de todo fazer humano. O técnico, nesse ponto, é aquele que deve exercer tais competências acrescidas de seu necessário conhecimento específico (ARAÚJO, 2001, p. 211).

Segundo Araújo (2001) para Zarifian, a competência “pode ser entendida como um assumir de responsabilidade pessoal, uma disposição de enfrentar eventos/imprevistos: uma atitude social, que antecede ao uso de conhecimentos e habilidades” (ARAÚJO, 2001 p. 212). De outra forma, segundo ele, Machado afirma que “é a competência pessoal o canal de emergência dos conhecimentos tácitos, para a intervenção na realidade” (ARAÚJO, 2001 p.

212). Nestes conceitos, as competências nos últimos dez anos levam em comum à idéia de mobilização de recursos (conhecimentos, habilidades e atitudes) de forma que o aspecto prático dos conhecimentos em vista a solução de problemas e imprevistos, fica sendo algo muito mais importante do antes (ARAÚJO, 2001).

No Brasil, o deslocamento conceitual da qualificação à competência, no âmbito da política educacional em geral e da educação profissional em particular, funda-se no determinismo tecnológico já referido. Como explica Ferreti (apud RAMOS, 2002), a qualificação é enfocada nas Diretrizes Curriculares Nacionais da Educação Profissional de Nível Técnico, como conjunto de atributos individuais, de caráter cognitivo ou social, resultantes da escolarização geral e/ou profissional, assim como das experiências de trabalho. Ou seja, destacam-se somente as dimensões conceitual e experimental da qualificação.

A discussão sobre a qualificação é complexa e polêmica, segundo Guimarães (apud CATTANI, 2006) em razão, principalmente, da ausência de consenso quanto aos critérios a serem considerados em sua definição. Por exemplo, devem-se considerar as qualidades/habilidades do trabalhador ou os requisitos/propriedades do posto de trabalho? Há, também, discordâncias sobre como se medir a qualificação: utilizam-se critérios estritamente técnicos ou, ao contrário, critérios de ordem ideológico-social? Ou seja, deve-se atribuir importância aos aspectos propriamente políticos, relacionados a normas e valores responsáveis pela definição do grau de autoridade, autonomia, *status* e salário de um trabalhador? Ou, talvez, o mais adequado seria basear-se na percepção do trabalhador sobre a natureza do seu trabalho e seus esforços? (CATTANI, 2006).

Vallas (apud CATTANI, 2006) questiona a validade de se adotar uma única definição aplicável, indistintamente, a diferentes contextos e/ou diferentes fases do desenvolvimento industrial. Um dos aspectos básicos referidos à questão da qualificação é sua relação com as mudanças que ocorrem no mundo do trabalho, conforme já analisado nos capítulos anteriores. Sobre aquelas questões Viegas (2001, p.46) complementa:

Assim, as formas flexíveis de produção revelam, desde o princípio, sua face contraditória, na medida em que abrem possibilidades de iniciativa e criatividade por parte dos trabalhadores, mas ao incorporarem as mesmas no processo de exploração, sujeitam-nos ao controle do capital. Desse modo, a reestruturação produtiva implicará, ao mesmo tempo que a flexibilização das relações de produção fordistas, novos modos de controle da força de trabalho.

Apesar da tendência de novos modos de controle da força de trabalho, facilitada não só pela tecnologia, mas possivelmente também pelas possibilidades de iniciativa e criatividade por parte dos trabalhadores da área administrativa das empresas (também supervisores e gerentes), pode também demonstrar o trabalho de desenvolvimento das competências no ambiente de trabalho, tanto pelos próprios trabalhadores, quanto pela empresa. Essa é uma das questões que se tinha e se pretendia poder ser esclarecida com esta pesquisa, visando perceber também o que o trabalhador é capaz de gerar no ambiente de trabalho frente a seus esforços intelectuais conseguidos por suas trajetórias pessoais de formação para o trabalho, além de suas experiências práticas que fazem a ligação dos conteúdos aprendidos à realidade de trabalho.

No campo sócio-empírico, apresentou-se o questionamento sobre a adequação e a suficiência do conceito de qualificação como estruturante das relações de produção e dos códigos de acesso e permanência no mercado de trabalho. Isto pelo fato de esse conceito apresentar uma dimensão societária – determinada pela cultura do trabalho construída em cada sociedade – e, também, por expressar mais a capacidade potencial do trabalhador do que sua capacidade real. Ao mesmo tempo, questionam-se a validade das trajetórias formais e lineares da formação profissional e, até mesmo, a validade ou suficiência dos diplomas (RAMOS, 2002). Este fato foi sentido claramente na empresa estudada.

No campo teórico-filosófico, tem-se preocupado com a subjetividade dos trabalhadores, pelo fato de esses se virem motivados a resgatar sua autonomia e envolver-se subjetivamente com os saberes que organizam as atividades de trabalho, supostamente mais integradas e flexíveis (RAMOS, 2002). Assim segundo Ramos (2002) ainda nos perguntamos até que ponto essas transformações, na verdade, não aprisionam a subjetividade do trabalhador às necessidades de reprodução do capital, diante de relações de trabalho renovadas em sua forma, mas conservadas em seu conteúdo. Ao mesmo tempo, renova-se a convicção em torno da qualificação humana como processo através do qual as subjetividades individuais e coletivas se enriquecem, apropriando-se das forças sociais existentes e dos conflitos, estimuladas pela busca de superação de desigualdades exigidas pelas necessidades históricas de desenvolvimento humano.

Ferretti (1997, p. 258) considera que a noção de competência “representa a atualização

do conceito de qualificação, segundo as perspectivas do capital, tendo em vista adequá-lo às novas formas pelas quais este se organiza para obter maior e mais rápida valorização”. Já Frigotto (1995 apud RAMOS, 2002) ao qualificar as bases histórico-sociais em que se fundamentam as novas exigências educativas com as quais afirma-se a noção de competência, isto guarda coerência, e conclui que elas se configuram como um *rejuvenescimento* da teoria do capital humano.

Dentro dessa dinâmica, a qualificação profissional cresceu no mundo contemporâneo de forma importante na montagem de fatores que regem a competitividade dos países, das organizações e dos indivíduos (ARRUDA, apud OLIVEIRA e PASSOS, 2008). Os cursos agora já não são mais meramente treinamentos de modelo fordista. Esse posicionamento, que é identificado por Frigotto (1995 apud RAMOS, 2002) como uma reedição da teoria do capital humano, tem levado alguns países a destinarem uma parcela significativa de seu orçamento para qualificação e reconversão de sua força de trabalho, além de traçarem planos e políticas educacionais que visem capacitar os indivíduos para lidarem com os novos parâmetros tecnológicos, preparando-os para o mercado de trabalho e/ou para o desenvolvimento de alguma atividade que lhes possibilite a subsistência.

No campo da gestão de recursos humanos, o termo competência nasce em contraposição à idéia de qualificação, marcando uma mudança das formas de avaliação das qualidades demandadas aos trabalhadores para seu ingresso no mercado de trabalho. Essa redefinição conceitual associa-se à transformação das formas de gestão do trabalho, alterando a hierarquização dos empregos, a avaliação das atividades, a remuneração e a ênfase da formação profissional (SÉGAL, apud CATTANI, 2006).

O conceito de competência ganha importância exatamente com as transformações do modo de produzir e trabalhar dos anos 80, quando a mobilização e o engajamento da mão-de-obra tornam-se elementos fundamentais para a garantia da qualidade e da produtividade. Ela passa do lugar de um conteúdo predefinido do posto de trabalho, e associa-se às exigências do modelo de trabalhador ideal que emerge da reestruturação produtiva. A discussão das competências surge como forma de otimização dos recursos humanos em dois níveis, quais sejam, na adaptabilidade às diferentes circunstâncias para gerenciar os ritmos de produção e na redução dos custos salariais, extinguindo postos antes hierarquizados e diferenciados (ROSENFELD E NARDI apud CATTANI, 2006).

A definição de competência associa-se à promessa de transformação das relações entre o empregador e o assalariado e está presente no cerne da idéia de empregabilidade, tal como apresentada pelo discurso das novas formas de gestão (BOLTANSKI; CHIAPELLO apud CATTANI, 2006). Segundo a revisão de literatura realizada por Bitencourt e Barbosa (2004 apud CATTANI, 2006), teríamos pelo menos vinte definições distintas para competência, com ênfases diferentes. Por esse levantamento, os autores do campo da gestão de competências privilegiam nas suas definições, uma determinada combinação de perspectivas em torno da ação, da formação, da aprendizagem, dos resultados, das aptidões, das dinâmicas de interação e do desempenho.

É verdade ainda que existem críticas a utilização dos conceitos de competência em substituição ao conceito de qualificação, apontando para as restrições da lógica da competência e ressaltando que a qualificação manteria sua superioridade em termos de capacidade explicativa (TARTUCE apud CATTANI, 2006). As críticas se fundam principalmente pelo fato de uma visão relativista, segundo a qual a qualificação é entendida como uma construção social derivada das relações capital/trabalho e da lógica da cultura que influencia o julgamento e o reconhecimento que a sociedade faz dos indivíduos e das ocupações. Tartuce (2004 apud CATTANI, 2006) defende que, em um contexto de forte desemprego, de segmentação do mercado de trabalho e de flexibilização dos vínculos empregatícios, torna-se fundamental recuperar a compreensão da construção social da qualificação, opondo-a a uma perspectiva individualizante da noção de competência, pois a perspectiva relativista da qualificação permite compreender-se como a gestão das competências articula-se às formas de dominação características do capitalismo contemporâneo.

No entanto, atitudes de responsabilidade, de autonomia, de tomada de iniciativa e de decisão, aliadas à disponibilidade de trabalhar em grupo, de comunicar (relação social aprimorada), de se relacionar e de aprender (características éticas próprias do ser humano), traduzem a necessidade organizacional de ir além da prescrição das tarefas. O trabalho real necessita mobilizar competências oriundas dos saberes, do saber fazer e do saber ser (ROSENFELD E NARDI apud CATTANI, 2006).

Ao se apresentar como uma resposta às críticas do empobrecimento das tarefas no modelo taylorista-fordista, o novo modelo rompe com os procedimentos rígidos e agora dão

lugar a um ideal de fluidez produtiva e social, devendo os trabalhadores ser capazes de reagir a novas situações. Ao apoiar-se em uma dinâmica de “desenvolvimento pessoal”, visa desenvolver competências de natureza intra e intersubjetivas e promover o bem-estar e a integridade do sujeito (CATTANI, 2006).

As trajetórias pessoais de formação para o trabalho dos trabalhadores de uma empresa do setor de serviços da região do Vale do Jacuí, no que diz respeito a sua inserção e permanência no mercado de trabalho, estariam mais apoiadas no conceito de qualificação – pois este foi o que permaneceu anteriormente. Mas agora perante o atual paradigma e a forte flexibilidade do mercado de trabalho, os trabalhadores já valorizam e buscam maiores conhecimentos estando mesmo sem entenderem direito o conceito de competência.

### 3 METODOLOGIA

Para se dar início ao processo de coleta de informações, o projeto de pesquisa previu inicialmente um *rapport*, conversando informalmente de forma individual com todos os trabalhadores da empresa, para que se pudesse estar familiarizado com todos (eram cerca de 15 trabalhadores ao total, juntando funcionários e proprietários), de forma que todos pudessem estar confiantes no trabalho que seria desenvolvido. Então foi realizada uma reunião de apresentação com todos os trabalhadores explicitando os objetivos da pesquisa bem como a metodologia de como ocorreria o trabalho.

Nesta apresentação foram oportunizados momentos para que todos pudessem previamente esclarecer dúvidas, gerando também uma prévia expectativa dos participantes de como deveria participar de uma pesquisa científica com enfoque social, na área da educação e trabalho. Mas no mesmo dia desta apresentação foi entregue um questionário predominantemente aberto (Anexo A), de cunho exploratório. As respostas deste serviram para o melhor conhecimento dos trabalhadores da empresa, sendo que com a análise das respostas foram inicialmente selecionados 10 trabalhadores que foram os efetivos sujeitos objetivados para entrevistas semi-estruturadas.

As entrevistas individuais em profundidade de forma semi-estruturada foi o principal método de busca de dados e informações para o estudo de caso descritivo. Estas foram desenvolvidas dentro do horário normal de trabalho, onde o trabalhador parava por um momento o trabalho que estava executando, saindo então de seu setor de serviços e indo para uma sala preparada para as entrevistas que foram todas gravadas (com aparelho MP4) e transcritas para a melhor análise desta pesquisa.

Para a seleção dos entrevistados se utilizou o método de amostragem não-probabilística intencional. Procurou-se reunir os trabalhadores que mais poderiam contribuir

no auxílio às repostas que se buscou com esta pesquisa – referentes ao problema de pesquisa – cumprindo então com os objetivos da mesma. No decorrer das entrevistas foi necessário entrevistar mais duas pessoas além do previsto e no final se objetivou aproveitar efetivamente, considerando em termos de maior consistência e conteúdo, 8 entrevistas. Quatro trabalhadores não responderam com consistência a todas as questões propostas, sendo então que foi preferível se utilizarem menos entrevistas que o inicialmente previsto, até porque as respostas em algumas questões já se repetiam perante os entrevistados, eliminando assim a necessidade de uma maior amostragem. Por tanto o trabalho de análise ficou focado exclusivamente nas 8 entrevistas – dois homens e seis mulheres. A média de idade dos entrevistados analisados ficou em 27 anos de idade.

O roteiro de entrevistas considerou no total 19 questões (vide Anexo B) que questionaram a trajetória de formação, de inserção no mercado de trabalho e as experiências sobre o trabalho atual, também a relação que fazem do trabalho com os estudos, como enxergam a crise do emprego no mundo hoje, a crise da educação, desejos de estudo e trabalho, os desafios atuais para a empregabilidade, bem como a visão deles sobre as competências, tanto perante as escolas quanto perante o trabalho, e iniciativas desenvolvidas neste contexto.

### **3.1. QUESTIONÁRIO**

Embora nem todos os projetos de pesquisa utilizem o questionário como instrumento de coleta e avaliação de dados, este é muito importante na pesquisa científica, inclusive nas ciências da educação. Para esta pesquisa, em termos específicos objetivou caracterizar de forma inicialmente ampla, todos os trabalhadores da empresa foco desta pesquisa, trazendo assim melhores condições de seleção dos trabalhadores que foram os efetivos sujeitos desta pesquisa.

O questionário predominantemente aberto possuiu questões de identificação, informações pessoais, informações familiares e informações profissionais básicas para caracterização dos trabalhadores. Assim, a análise destes questionários respondidos teve o

objetivo de verificar quais seriam os trabalhadores que tivessem o melhor perfil para que respondessem as questões de pesquisa (problemática e objetivos) através da entrevista com eles.

### **3.2. ENTREVISTAS SEMI-ESTRUTURADAS**

Foi efetivada uma única seção de entrevistas individuais semi-estruturadas. No início dos trabalhos e projeto de pesquisa se pensava em duas seções, mas a dificuldade de se conseguir as oportunidades de entrevistas e logo o desenvolver das primeiras entrevistas levaram a unificação das duas seções inicialmente previstas para somente uma seção abrangendo também as questões previstas para a segunda seção.

As entrevistas individuais (somente entre pesquisador e entrevistado) foram realizadas em sala propriamente fechada e adequada para tal tipo de entrevista. Programou-se que cada entrevista tivesse de 45 a 60 minutos de duração, sendo ainda gravadas com um aparelho MP4. Na prática todas as entrevistas ficaram com cerca de 60 minutos de duração. O período de execução destas foi de final de junho de 2009 a início de janeiro de 2010.

Segundo Triviños (1987), a entrevista semi-estruturada é um dos principais meios que tem o investigador para realizar a coleta de dados. Este tipo de entrevista, ao mesmo tempo que valoriza a presença do investigador, oferece melhores perspectivas para que o informante alcance a liberdade e a espontaneidade necessárias, enriquecendo a entrevista.

Triviños (1987, p.146) ainda explica:

Podemos entender por entrevista semi-estruturada, em geral, aquela que parte de certos questionamentos básicos, apoiados em teorias e hipóteses, que interessam à pesquisa, e que, em seguida, oferecem amplo campo de interrogativas, fruto de novas hipóteses que vão surgindo à medida que se recebem as respostas do informante. Desta maneira, o informante, seguindo espontaneamente a linha de seu pensamento e de suas experiências dentro do foco principal colocado pelo investigador, começa a participar na elaboração do conteúdo da pesquisa.

Como ressalta Triviños (1987), para evitar qualquer erro essas perguntas fundamentais feitas na entrevista foram resultados não só da teoria que alimenta a ação do investigador, mas também de toda a informação que já se recolheu sobre o fenômeno social que interessa. Neste caso as informações levantadas através do questionário que foi previamente aplicado antes das entrevistas semi-estruturadas trouxeram as melhores condições para o início destas.

As questões iniciais da série de entrevistas semi-estruturadas buscaram maiores informações a partir do que foi respondido no questionário, ou seja, um maior aprofundamento (Anexo B). As demais questões tiveram a intenção de trazer de forma mais explícita as teorias que embasaram o estudo e assim também questões que buscaram as opiniões dos trabalhadores, como sobre as competências, iniciativas, como vivem e fazem a interligação das questões pessoais, profissionais e os estudos.

Para melhor identificação dos sujeitos de pesquisa quando citados no decorrer do trabalho, principalmente no próximo capítulo, a seguir uma tabela com um resumo de informações dos entrevistados. Em anexo (Anexo C e D) encontra-se a tabela com todas as questões e respostas tanto do questionário quanto das entrevistas.

**Tabela 01 – Resumo de informações dos entrevistados:**

<b>Sujeitos</b>	<b>Gênero</b>	<b>Cargo</b>	<b>Setor</b>	<b>Idade</b>	<b>Formação</b>	<b>Experiência Profissional</b>	<b>Observações</b>
Sujeito 1	F	Arte-finalista	Gráfica	21	Médio completo	Primeiro emprego	Não estudando
Sujeito 2	M	Editor	Vídeo	21	Superior incompleto	Quarto emprego	Estudando jornalismo
Sujeito 3	F	Caixa	Atendimento	32	Pós-graduação completa	Primeiro emprego	Não estudando
Sujeito 4	M	Chefe	Gráfica	45	Médio completo	Quarto emprego e ainda trabalha de forma autônoma com serigrafia	Não estudando
Sujeito 5	F	Fotógrafa	Fotos	24	Médio completo	Quarto emprego	Não estudando
Sujeito 6	F	Fotógrafa	Fotos	26	Médio completo	Sexto emprego	Não estudando
Sujeito 7	F	Auxiliar de Administração	Administrativo	25	Médio completo	Segundo emprego e ainda trabalha de forma autônoma com depilação	Não estudando
Sujeito 8	F	Assistente de Recursos Humanos	Administrativo	25	Superior incompleto	Quarto emprego	Estudando psicologia

## **4 TRAJETÓRIAS PERANTE O MERCADO DE TRABALHO**

A fundamentação teórica buscou dar uma melhor compreensão dos conceitos e categorias que abrangem o principal foco de discussão deste trabalho. A discussão teórica e agora posta com a relação empírica vivenciada centra-se na identificação das características e propriedades das trajetórias pessoais de formação para o trabalho dos trabalhadores entrevistados. De forma mais objetiva pretende-se descrever quais os aspectos que foram identificados nas respostas dos trabalhadores aos questionamentos referentes às suas experiências e aquilo que pensam perante o atual paradigma.

Esta análise ficou agrupada em quatro subitens: Trajetórias Pessoais de Trabalho e Estudo: qualificação, pressão e iniciativas; Relações das Crises do Emprego e da Educação: revelações e questionamentos; Maior Dedicção aos Estudos e ao Trabalho: compreensão e conciliação; e Competências e Iniciativas: conhecimento e práticas. Nesta divisão ficam mais evidentes as características e propriedades das trajetórias estudadas bem como as conclusões que se evidenciou da relação das teorias abordadas neste trabalho com aquilo apresentado na pesquisa (questionário e entrevistas).

#### **4.1. TRAJETÓRIAS PESSOAIS DE TRABALHO E ESTUDO: QUALIFICAÇÃO, PRESSÃO E INICIATIVAS**

Para iniciar a discussão, os trabalhadores da empresa pesquisada foram questionados sobre suas trajetórias de formação e assim também sobre como foram suas experiências de inserção no mercado de trabalho. Com relação à trajetória de formação os entrevistados não chegaram a dar tantos detalhes, mas tanto ressaltaram boas como más lembranças ficando em destaque curiosos aspectos sobre essas experiências de estudo desde o ensino básico até a formação atual de cada um. O primeiro aspecto é uma diferenciação entre as escolas públicas e as privadas.

Na entrevista com a Arte-finalista, que tem 21 anos, ela começou contando que não teve escolha quanto à escola para começar seus estudos. Começou sua trajetória na escola pública mais próxima de sua casa, situação muito comum, tanto que as gestões públicas visam construir escolas em locais onde estas não existem, facilitando o acesso da população à educação. Ela comenta que levava seus estudos apenas no necessário para passar, ela dizia: “Foi sempre no susto, eu via que tava mau, daí eu estudava”. Ela diz que fazia uso da internet para estudar, pois não tinha paciência com os livros (uma tendência hoje cada vez mais forte nas novas gerações).

A experiência de uma baixa cobrança e baixa exigência de estudos em escolas públicas também foi constatada nos outros entrevistados. Este incentivo e cobrança relativamente maior nas escolas particulares satisfaz em termos de poderem ir além em seus conhecimentos. A cobrança maior na escola acaba dando um aspecto mais próximo das realidades do mercado de trabalho, gerando tanto aspectos positivos quanto negativos. O Editor de Vídeo, que também estudou até a 7ª série em escola pública, diz que a cobrança não era tão eficaz. Este, sobre estudar em escola particular, declarou o seguinte:

(...) na oitava série e o ensino médio cursei em Escola particular, ou seja, tinha que estudar mais, pois as provas eram mais difíceis e exigiam maior dedicação. Como eu só tinha esse compromisso, não tenho más lembranças, pois tinha tempo suficiente de estudar para as provas, evitando acúmulo de matérias e também, já no ensino médio estudando mais para me preparar para futuros vestibulares.

A Fotógrafa, que tem 24 anos, reforça esta diferenciação perante as escolas considerando que teve uma formação mais simples por estudar em escola pública. Mas reflete: “...mas muito depende do aluno, da busca de informações, tenho boas lembranças dos colegas, professores, dos conhecimentos adquiridos, não tenho más lembranças dessa época.”

Em resumo os entrevistados não ficaram com más lembranças tanto das experiências vividas em escolas públicas quanto em escolas privadas – foram 4 entrevistados que estudaram tanto em escola privada como em escola pública, 3 exclusivamente em escola pública e 1 exclusivamente em escola privada. Agora a valorização dada às escolas privadas em termos da qualidade do ensino foi notado de forma significativa em todos os entrevistados.

Percebe-se existir um crescimento do número de escolas privadas, e estas concorrendo entre si na busca de alunos, levando a uma forte competição de mercado que gera inclusive essa clara diferença nas qualidades de ensino quando se considera alguns índices de aprovação em vestibulares ou até mesmo o de empregabilidade dos estudantes pós formação escolar. Este confronto competitivo que se reflete muito na qualidade de ensino, acaba inevitavelmente gerando essa comparação direta com a qualidade a ser melhorada nas escolas públicas. O motivo para isso existir é justamente essa evolução das práticas capitalistas, do paradigma informacional exigindo o pensar de evolução tecnológica também no ensino e principalmente o foco da mais-valia em todos os serviços educacionais particulares, obrigando um maior dinamismo nas ofertas de cursos a até outras formas de práticas educativas.

A Auxiliar de Administração traz uma reflexão interessante, mas já por outro enfoque:

Nessa época é um pouco complicado, sair do ensino fundamental e já fazer o médio, pois começamos a ver que as responsabilidades vão aumentando e começamos a pensar que temos que decidir que profissão vamos seguir (...). Muitas interrogações surgiram nessa época, até mesmo porque sempre me achei muito precoce quanto ao lado meu lado profissional e a minha visão de vida.

A Auxiliar de Administração estaria pensando assim devido às influências atuais do mais concorrido mercado de trabalho? O fato é que na escola a tendência que se viu em todos os entrevistados foi de que estes estavam sendo meramente preparados para uma formação de nível superior, pós-período escolar (ensino médio). Notou-se então um afastamento da escola

com as exigências do mercado de trabalho. A formação técnica, a busca e a iniciativa de buscar trabalhar logo após o ensino médio é uma tendência muito reforçada nos dias de hoje. Percebe-se que a maioria das escolas em geral (ao menos dentro da amplitude deste estudo), sejam elas tanto privadas quanto públicas, ainda não estão formando os indivíduos adequadamente para o atual mundo do trabalho flexível e competitivo, o que exige uma dimensão mais individual de cada pessoa.

As pessoas em geral devido as atuais exigências da economia, estariam mais preocupadas e de forma crescente, conforme suas faixas etárias, às profissões que seriam melhores de seguir e principalmente para a garantia futura de retornos financeiros. Mas segundo Zarifian (2003) pensar em profissão nessa época escolar tem muito a ver com os modelos de qualificação anteriores ao Modelo da Competência. O Modelo da Profissão, por exemplo, segundo o mesmo autor, tem raízes profundas na nossa história e começou a ser construído nas corporações artesanais urbanas. Onde as características são o meio social da profissão (que é pertencer ou não a uma profissão); a aprendizagem realizada e sancionada por meio de provas; a forte hierarquização das relações, desde o aprendiz até o “profissional especialista”; o conhecimento profissional referente não apenas à observação das regras da profissão; o monopólio local da distribuição; e também a institucionalização de certa liberdade de onde exercer a profissão. Esta última característica segundo Zarifian (2003) era um ponto positivo, perante o posterior (mesmo que praticamente paralelo) modelo, o Modelo do Posto de Trabalho.

O Modelo da Profissão foi alvo de ataques, desde o final do século XVIII. E assim o novo Modelo nesta época, o do Posto de Trabalho, trouxe maior controle perante as populações operárias que começavam a ser agrupadas em fábricas. Mas o modelo do posto de trabalho, bem como o da profissão ainda estão presentes e este novo modelo que ainda se constrói, o Modelo da Competência, é ainda muito novo perante as trajetórias e experiências de estudo para qualquer trabalhador acima dos 26 anos de idade na atualidade. Os entrevistados em questão estavam bem nesta faixa etária, a maioria menos e apenas 2 dos entrevistados com mais que 26 anos de idade.

Ainda assim a Auxiliar de Administração, com 25 anos, sofreu sim com a influência de modelos de qualificação que o coloca nesta situação previsível de relação a evidenciar uma crítica as formas de educação que lhe foi concebido e tudo que percebe e sente de exigências

no mercado de trabalho. A sensação oculta, mas identificável em praticamente todos os entrevistados é aquela emergência de que as escolas devam formar para o mercado de trabalho e de forma ainda mais imediata, garantindo assim condições deles de obterem melhores condições como forma de gerar melhores oportunidades de emprego e renda.

Outro aspecto importante identificado foi o interesse de se aprender algo mais relacionado ao trabalho, isso de forma bem objetiva mesmo, sendo desde a formação básica a cursos de qualificação. Esse interesse também traz enorme relação com essa questão dos modelos de qualificação e as exigências do mercado de trabalho. O estudo sobre o funcionamento do modelo da competência demonstra que o trabalhador necessita conhecimentos prescritos, mas precisa muito mais do que uma específica orientação técnica. E mesmo contra os que os críticos dizem sobre a individualidade maior dada pelo modelo da competência, a questão da coletividade é fundamental e aparece na prática dos trabalhadores ditos competentes. A Auxiliar de Administração comenta:

Agora como auxiliar administrativa de uma empresa sinto a necessidade de cursar administração, pois o mercado de trabalho está crescendo, a concorrência também, o nível social econômico da cidade é preocupante (...). Tudo isso temos que levar em conta: a realidade da empresa e a realidade social.

A Caixa (funcionária que trabalha na função de caixa da empresa), de 32 anos, reforça esse interesse próprio de aprender algo mais prático ou de uso mais útil perante o trabalho desde o colégio. Ela tinha um interesse profissional desde cedo e gostava muito de biologia. Assim sua trajetória de formação caminhou depois para essa área (mais precisamente relacionada à saúde) mesmo ainda trabalhando fora da área desejada. As más lembranças da trajetória de formação ficaram centradas na dificuldade de conciliação de horários e principalmente perante o não aproveitamento do tempo para o lazer. Sobre isso a Assistente de Recursos Humanos chega a dizer: “...ruins são as privações que temos de lazer por estar estudando”.

Mas é com relação à inserção no mercado de trabalho e a reflexão dos entrevistados perante suas trajetórias de formação, que vemos aspectos interessantes sobre os seus esforços despendidos, referindo-se as iniciativas próprias desempenhadas. Todos de uma forma ou

outra focaram grande atenção ao trabalho e buscaram também maiores qualificações, que pelos relatos lhe proporcionaram as oportunidades de emprego mais facilmente, mas tudo graças à determinação e iniciativa que tiveram perante a essa busca, sendo que sem a mesma não conseguiriam. O Editor de Vídeo relata sua trajetória de inserção no mercado de trabalho:

Minha inserção no mercado de trabalho foi por intermédio da minha procura, terminei o ensino médio em 2006, e comecei deixar currículos em diversos lugares, até que fui chamado no Jornal do Povo em 2007, confesso que esperei conseguir emprego logo após o término dos estudos, mas demorou, só fui chamado quase um ano depois, acredito que em virtude de não ter experiência profissional e ser muito jovem. Eu estava na expectativa de conhecer o mercado de trabalho, ser mais independente financeiramente e também adquirir experiência. Foi fundamental a determinação, porque para mim tudo era novo, e tive que ter bastante perseverança para conseguir aprender todos os procedimentos da empresa, os maiores desafios certamente foram as iniciativas de aprendizagem, pois eu não tinha conhecimentos profissionais práticos, apenas teóricos.

Já a Arte-finalista explica ainda mais seus esforços para conseguir uma oportunidade de emprego:

Assim, quando eu terminei o ensino médio, a minha intenção era cursar a faculdade já, de Farmácia, daí na época minha mãe não tinha condições no momento. Daí a mãe falou: vou te dar um ano pra ti pensar se é isso mesmo que tu quer eu não vou investir também e depois tu não gosta. E daí eu fiquei em casa. E daí eu fiz alguns cursos, a maioria desses cursos eu fiz enquanto eu estudava ainda. Só o que eu fiz que foi o de aprendizagem comercial, que daí eu não consegui terminar. Daí eu comecei a largar currículo, largar currículo. Terminei o ensino médio em dezembro, em março larguei currículo, gastei um pacote de folha de ofício (...).

Este curso de aprendizagem comercial que ela acabou não terminando é que foi na verdade o diferencial que precisava em seu currículo para conseguir a vaga de emprego na empresa foco deste estudo (sendo que foi seu primeiro emprego). O esforço, determinação e iniciativa estão muito presentes também nos relatos dela, mesmo tendo grande apoio familiar ela se esforçou mais por conta própria para conseguir a sua efetiva inserção no mercado de trabalho e se relacionar neste de forma integrada com seus profissionais colegas.

A Caixa comentou que curiosamente, no colégio, não pensava em trabalho, só foi relacionar os estudos ao trabalho quando foi pra a faculdade. E este comportamento também

se demonstrou uma característica comum perante todos os entrevistados. Ela comentou da família no sentido do estudo de inglês, que os pais achavam que ela deveria fazer um curso extra. Com os outros cursos que fez - Curso de computação; Inglês básico; Congressos e Palestras na área de atendimento e motivação pessoal oferecidos pela empresa – e com relação a todos achou importante fazer, justamente pela importância que tiveram com relação ao trabalho. Na verdade ela esteve sentindo que isso era importante, e porque ela não estudou antes na escola algo um pouco semelhante (dando uma preparação ao mercado de trabalho)?

Toda essa busca pela formação relacionada ao trabalho, e então as iniciativas dos entrevistados, faz com que percebamos a forte influência dos paradigmas produtivos atuais que se conflitam – do fordismo ao flexível – estando um ou outro mais forte ou mais fraco dentro das mais variadas empresas (no caso, experiências profissionais). Perante a empresa estudada se viu sim a existência dos dois paradigmas, provando estarmos realmente em um momento de transição de paradigmas, onde o fordismo não consegue mais atender a dinâmica econômica atual, logo a realidade de formação dos trabalhadores encontra-se em conflito, lhes gerando dificuldades.

Em relação aos interesses de estudo dos entrevistados, todos relataram buscar uma formação relacionada ao trabalho atual ou a um desejo futuro. Este é outro aspecto interessante que fica claro: ninguém disse não sentir necessidade de maior formação, de continuar os estudos no âmbito formal. Todos realmente sentem essa necessidade e dentro das suas realidades relatam seus planos para isso. A Fotógrafa de 24 anos justifica essa sua posição de necessidade:

De uma maneira geral, o mercado de trabalho já está e ainda se tornará mais competitivo, e se não estivermos preparados o suficiente estamos fora dele. Por isso, quantos mais sólidos estivermos em conhecimentos, maiores chances teremos de crescermos profissionalmente.

Esta declaração nos faz perceber que ainda não está tão nítida para os trabalhadores esta exigência da questão relacionada às competências. A preocupação ainda está muito focada no aumento da qualificação, mas claramente a influência do novo paradigma produtivo traz um verdadeiro desconforto a todos. A preparação que viria da área educacional, não aconteceu antes frente à realidade que se enfrenta hoje no trabalho. Hoje são as empresas que

influenciam e exigem (graças a seu poder econômico) as alterações políticas da questão educacional (ARRUDA, 2000).

A Caixa potencializa essa explicação da Fotógrafa que evidencia todo o esquema mentalmente desenvolvido pelas pessoas frente a nossa economia e sociedade no regime atual:

Realmente não podemos ficar parados esperando o conhecimento cair do céu. Fora isso sem conhecimento não evoluímos no mercado de trabalho. Gostaria de fazer um mestrado na área da saúde. Sinto que poderia crescer também como pessoa com mais esses conhecimentos.

O destaque desta declaração fica também no fato dela identificar seu crescimento pessoal com uma maior formação, mas a questão também passa para um âmbito político-econômico onde a qualificação mais alta ainda é uma possibilidade para poucos. Esta vontade de maior qualificação identifica claramente os aspectos emancipatórios presentes nessa relação de trabalho e estudos. Para Zarifian (2003) o desenvolvimento da capacidade de aprendizagem e o desenvolvimento de competências para a cidadania e para o trabalho são os compromissos centrais de qualquer escola. As pessoas quando buscam aumentar seus conhecimentos estão positivamente colocando em prática essa iniciativa, ao mesmo tempo em que esses novos conhecimentos abrem novos caminhos para a vida dessas pessoas.

Enfim temos o aspecto da pressão e cobranças intensificadas sobre o trabalho atual. Da busca incessante de aumento das competências com mais formação e maiores experiências profissionais. Este aspecto é uma característica marcante de nossa atual rotina de vida e trabalho dentro do mundo capitalista, devido as crescentes exigências de produção e resultado perante praticamente todas as áreas, das sociais às especificamente econômicas. E segundo Markert (2004) o objetivo de uma formação para o futuro não deve estar fundamentado na aquisição de determinadas habilidades, mas sim na capacidade de adaptação a situações não-prognosticáveis, o que significa a ação intensa dos conceitos de sociedade em rede e trabalho flexível.

A Arte-finalista diz ter começado na área de atendimento, mas que depois de uma boa atuação passou para a área gráfica, onde produz *banner*, convite, quadro, lembrancinha, convite de formatura, digitação, as vezes tem que fazer de tudo um pouco, ela comenta. Ela

sente que a cada dia que passa aumentam suas responsabilidades em termos de desempenho mesmo, em busca de fazer mais e melhor. Ela conta que inicialmente tinha o desejo de cursar farmácia, só que atualmente e pelas funções que desenvolve no trabalho deseja cursar faculdade de produção em mídia visual. Enfim seu comportamento reflete muito bem a realidade atual do mundo do trabalho, que exige dela qualificação e competências. A Caixa afirmou que os estudos do colégio estiveram bem longe das práticas de seu trabalho e relata:

Aqui entrei como vendedora, atendendo o público que queria ou fazer fotos ou materiais gráficos. Eu tinha uma rotina bem puxada, no início não conseguia nem sentar em um turno, era sempre atendendo. Passei a ser caixa da empresa com 2 anos de trabalho na função de vendedora. Não posso dizer que foi ruim, os meus colegas de trabalho eram muito bons e nesse clima a gente nem via o tempo passar. Raras foram as vezes que saí do trabalho descontente, mas muitas vezes também saía muito cansada.(...) mas lembro que o que me deixa mais sugada nesse trabalho é os eventos que participamos fazendo fotos, normalmente nos finais de semana e a noite. Esses sim são desgastantes. Em relação a diferenças sinto que as cobranças a cada ano passam a ser maiores.

Esta declaração aponta ainda para a tendência de um aumento das pressões sobre o trabalho, ao mesmo tempo que a cooperação e uma nova forma de solidariedade aparecem. Em Markert (2004), quando este cita Shumann (apud 2002, p.7), vemos que a base subjetiva dos trabalhadores nesse processo não é mais a experiência da exploração coletiva da época do taylorismo/fordismo na sua forma de solidariedade unificada-massificada, mas trata-se de uma solidariedade “moderna”, com um fundamento mais racional. Segundo ele esse processo não significa um processo de individualização que destrói a base social da solidariedade, mas um processo diferente que abre novos caminhos e novas formas de ações coletivas.

E a Fotógrafa aponta sua evolução como profissional perante as experiências e estudos que fez, trazendo a tona mais uma vez o aspecto das iniciativas próprias:

Quando comecei, minha função específica era no atendimento ao público, certo que com o acompanhamento de uma profissional mais experiente. Com o tempo fui me tornando independente e quase não precisava de auxílio. Os clientes solicitavam revelação fotográfica, books, filmagens, eventos, telões, convites, etc. e eu fazia o agendamento, mostrava a qualidade dos nossos produtos para que o cliente ficasse ciente de estar fazendo o melhor investimento. Hoje trabalho como fotógrafa, fiz todo o treinamento necessário para o mesmo, mas sempre tenho algo a aprender. As diferenças que vejo de antes para hoje em relação a minha estrutura profissional, é que fui me tornando mais ágil, o medo de errar vai se tornando menor, por ter mais certeza da minha capacidade e experiência. Também percebo que a tecnologia avança muito, e tenho que estar sempre preparada para atualizações.

Por fim percebe-se que as trajetórias de trabalho e de formação dos entrevistados são variadas, mas com pontos em comum, principalmente como enxergam o mundo de antes e o de hoje, as crises e toda a pressão do mercado de trabalho. Revelaram-se características e propriedades (os aspectos que são citados) que nos faz perceber que todo esse entendimento de mundo e suas soluções possíveis se centram primeiro no individualismo da busca de evoluir e da iniciativa própria alinhada a crença comum de que com mais educação melhores resultados se garantem na vida e no trabalho.

Para Zarifian (2001) é quase certo que uma parte crescente do que se chamava de operações de trabalho tenha sido absorvida pelos sistemas de máquina, pela automatização dos sistemas industriais, e/ou pela difusão da informática em quase todas as operações. Desta maneira a questão consiste então em saber como se reposiciona a atividade humana. Ela se reposiciona no confronto com eventos, segundo Zarifian (2001). Apesar de não ser o principal foco deste estudo, trazer a tona esta questão dos eventos nos faz compreender um pouco os desafios atuais dos trabalhadores que tiveram uma época de formação e agora se encontra em um mercado de trabalho diferente, mais amplo, dinâmico e exigente perante conhecimentos práticos e mobilizações mais intelectuais de antigamente.

Um evento é, então, alguma coisa que sobrevém de maneira parcialmente imprevista (totalmente não prescrito), mas de importância para o sucesso da atividade produtiva. É em torno desses eventos que se recolocam as intervenções humanas mais complexas e mais importantes, onde o conceito de competência se desvenda. Em suma o indivíduo deve confrontar o evento, deve resolver os problemas que revela ou que gera. Para Zarifian (2001) existem três momentos (antes, durante, depois) que podem delinear um circuito completo de aprendizagem dinâmica. De forma exemplificativa, graças às análises sistemáticas das panes, os trabalhadores aprendem muito sobre o funcionamento das máquinas. Estes acontecimentos também mobilizam as atividades de inovação.

O conceito de evento tem importantes consequências quanto à abordagem do trabalho levando o indivíduo a mobilizar suas competências e assim através da tomada de iniciativa enfrentar a estes eventos. Para Zarifian (2001) a competência profissional consiste em fazer frente a eventos de maneira pertinente e com conhecimento de causa. E essa competência é propriedade particular do indivíduo, e não do posto de trabalho. E nisso que está fortalecida a

afirmação de Zarifian (2001) dizendo: “O conceito de trabalho retorna ao trabalhador”. O trabalho é a ação competente do indivíduo diante de uma situação de evento. Além disso no momento em que os eventos são um pouco mais complexos e importantes, ultrapassam o saber e a ação de um único indivíduo. Uma rede de atores, de colegas de trabalho, de contatos, amigos, etc. faz com que o trabalho torna-se, imediatamente, coletivo, mesmo sendo de forma direta ou indireta.

E o mais significativo disso estaria o que se comprova com todas as entrevistas realizadas: um aprendizado bem construído pode ser gerado, e rapidamente. Tanto perante as trajetórias das fotógrafas (caso mais explícito) como dos outros trabalhadores. As outras experiências de trabalho e todo o conhecimento adquirido com o tempo possuem significativa relação com o que cada um fez para aproveitar suas oportunidades e eventos. Até mesmo jovens podem tornar-se mais experientes que os mais antigos (perante situações de trabalho). Zarifian (2001, p.44) completa esta idéia:

Isto quer dizer que o grau de experiência dos assalariados não depende mais, primordialmente, da duração de sua permanência no posto de trabalho, *mas da variedade dos eventos enfrentados* e da qualidade da organização, que permite examiná-los a fundo.

#### **4.2. RELAÇÕES DAS CRISES DO EMPREGO E DA EDUCAÇÃO: REVELAÇÕES E QUESTIONAMENTOS**

Sobre suas interpretações das chamadas crises do emprego e da educação os trabalhadores da empresa em questão também foram questionados. A palavra crise acaba sempre presente nas análises referentes à educação ou ao trabalho dentro da economia capitalista, um sistema que continua gerando fortes desigualdades econômicas na sociedade. As mudanças no cenário capitalista, agora flexível, e as formas de adaptação das políticas educacionais com as realidades atuais da população, geram-nos desconforto parecendo que estamos constantemente em crise.

O trabalho, nesta perspectiva, é a forma mediante a qual o homem produz suas condições de existência, a história, o mundo propriamente humano, ou seja, o próprio ser humano. Segundo Frigotto (2000) trata-se de uma categoria ontológica e econômica fundamental.

(...) A educação (...) é concebida como uma prática social, uma atividade humana e histórica que se define no conjunto das relações sociais, no embate dos grupos ou classes sociais, sendo ela mesma forma específica de relação social. (...) A qualificação humana diz respeito ao desenvolvimento de condições físicas, mentais, afetivas, estéticas e lúdicas do ser humano (condições omnilaterais) capazes de ampliar a capacidade de trabalho dos valores de uso em geral como condição de satisfação das múltiplas necessidades do ser humano no seu devenir histórico (FRIGOTTO, 2000, p. 31).

A economia dita flexível perante os autores trabalhados mostrou a sua cara já no início dos trabalhos de pesquisa na primeira entrevista. A Arte-finalista surpreende e diz que no mesmo dia iria pedir demissão ao diretor da empresa. E então quando questionada sobre o porquê dessa sua decisão, respondeu que não aguentava mais, sendo que a própria mãe disse que ela tinha que olhar para a vida e deveria mudar de emprego (ela recebeu proposta de outra empresa do mesmo ramo para ganhar um pouco mais). Sobre essa situação de oportunidade em novo emprego ela explicou:

(...) tinha um colega que trabalhava aqui que foi pra lá, também manteve contato com ele ainda, porque a gente não é mais colega, mas a amizade continuou, e aí ele falou de mim pra esse outro empresário e pediu para levar o currículo lá. Ontem fui lá falar com ele, daí pensei a noite toda. A noite toda não dormi. E tomei a decisão de hoje falar com o meu patrão daqui pedindo demissão.

Fiz alguns questionamentos para ela do porquê dessa decisão de pedir a demissão e então trocar de emprego. Identifiquei que além da pressão no emprego atual o fato de ter tido apenas uma experiência profissional e agora ter a possibilidade de conseguir uma outra experiência lhe era mais estimulante. Um exemplo muito semelhante contado por Sennett (2008) quando fala da história de Rose e suas mudanças de emprego. Rose sentiu fortemente as enormes diferenças com relação as suas novas experiências profissionais e o trabalho que tinha antes de mudar de emprego. As práticas do regime flexível foram muito difíceis para a

vida que Rose estava acostumada. Com relação à Arte-finalista e sua maneira de explicação para com a crise do emprego, quando questionada, esta não refletiu nenhuma opinião, apenas contou o fato em si de sua mudança de emprego. Já com relação a crise na educação e a visão dela com relação ao enfoque dado pelos seus professores, relata:

Eu acho que quando chega o ensino médio, as pessoas enlouquecem, como eu com o vestibular, enlouquecem com o vestibular e esquecem que aquilo não é tudo. Eu sei por mim também e pelos meus colegas. Muitos ai fizeram vestibular e quem dizia que eles iam passar. Muitos professores falavam que iam bem, que iam passar assim, chegou na hora rodaram, tentaram rever, tentaram particular, pagam um monte agora, mas com aquela idéia, tenho que fazer faculdade, tenho que fazer faculdade. Por que também se deixaram influenciar muito com os professores e colocaram na cabeça que faculdade é tudo. E é tudo, mas acho que a pessoa também tem que trabalhar, tem que ter uma experiência, não adianta tu ter só faculdade. Eu acho que é isso, não é só lá no Diva, acho que em qualquer escola acontece isso, qualquer colégio. Chega ao ensino médio as pessoas enlouquecem com o vestibular.

Este relato traz novamente o aspecto da transmissão de conhecimentos usando os parâmetros de exigência dos concursos vestibulares. Nos transmite uma reflexão muito grande sobre qual o aluno que estamos formando na escola, principalmente nesta etapa do ensino médio. Formamos um aluno para quê? Para qual função? Com qual compreensão de mundo? Outros entrevistados também, mesmo de forma mais oculta, demonstram sentir este enfoque excessivo da escola durante o ensino médio preparando alunos exclusivamente para um vestibular. Isso estaria correto?

Perante as leis econômicas capitalistas percebe-se que poderia estar sim muito adequado formar os alunos na escola para passar no vestibular e assim fazer com que os alunos continuassem investindo na educação para fazer uma faculdade, gerando então receita através do produto educação para o mercado da educação. Mas a resposta a isso também tem o lado importante que independe diretamente da questão econômica. O estímulo para a continuação dos estudos também é muito positivo no sentido de que com maior formação o estudante cria uma personalidade e postura social mais crítica, fazendo assim uso dos mais elevados conhecimentos acadêmicos ou científicos não só para benefício do sistema econômico, mas também de suas intenções mais pessoais de vida. E tudo isso é uma questão de definições das políticas educacionais (MELLO, 2005).

Então pego a LDB (Lei nº. 9391/96), a Lei que estabelece as Diretrizes e Bases da

Educação no Brasil, e vemos que perante seu artigo 35, que fala das finalidades do ensino médio, os seus incisos dizem que é preciso:

I – a consolidação e o aprofundamento dos conhecimentos adquiridos no ensino fundamental, possibilitando o prosseguimento de estudos;

II – a preparação básica para o trabalho e a cidadania do educando, para continuar aprendendo, de modo a ser capaz de se adaptar com flexibilidade a novas condições de ocupação ou aperfeiçoamento posteriores;

III - o aprimoramento do educando como pessoa humana, incluindo a formação ética e o desenvolvimento da autonomia intelectual e do pensamento crítico;

IV – a compreensão dos fundamentos científico-tecnológicos dos processos produtivos, relacionando a teoria com a prática, no ensino de cada disciplina.

Ao lermos estas finalidades do ensino médio, previstas na LDB, não podemos dizer de forma alguma que há erro neste enfoque de formação mais voltado para o vestibular, pois este comportamento estaria de acordo com o inciso I da LDB. Mas nota-se ainda que o inciso II está refletindo plenamente algo que ainda na prática existe uma certa deficiência das escolas – e que foi inclusive comprovado com as entrevistas: falta ainda uma formação mais voltada para o trabalho no ensino médio. O interessante identificado é que a palavra “flexibilidade” também está presente na LDB. Na prática só nos últimos anos esta flexibilidade profissional vem sendo efetivamente exigida às pessoas. Mas desde muito tempo, já presente com a taxionomia de Bloom, as políticas educacionais buscam atualizar práticas e trazendo mais presente a idéia de competências. A LDB estaria então de acordo com a economia dita flexível? Já temos uma política educacional brasileira direcionada para atender as exigências do mercado (pelo menos ao nível do ensino médio)?

As escolas ainda estão se adaptando a essas novas diretrizes educacionais, pois ainda temos professores que não foram educados com, nem para, este enfoque político-educacional atual, gerando então um ingrediente forte para o destaque de crise na educação. A Caixa deixou seu comentário sobre a educação:

A educação seria a salvação do mundo. Será que isso está certo? Eu acredito que sim, mas a forma como a educação é tratada seja politicamente e socialmente é algo que percebo ainda muito distante do ideal para a nossa realidade. Lógico que pensando a educação a nível mais profissional, no entanto, desde a educação infantil a criança deve, no processo educacional, obter conhecimento da realidade que a cerca em termos políticos, sociais e econômicos. A formação dela, ao meu ver, não pode ser apenas um “beabá”, acredito que deva ser mais completa, sem preconceitos de fazer com que ela fique mais preparada depois para compreender o dinâmico e imprevisível mundo que está a sua volta.

E ainda vai fundo na sua explicação de crise relacionando dificuldades que enxerga em sua própria cidade e nos traz de forma evidente as questões relacionadas às competências:

É realmente uma crise. Porque aqui em Cachoeira não tem emprego. E o quanto mais qualificado se fica mais difícil fica achar lugar para trabalhar por aqui, mais se distancia das realidades das empresas daqui. No mundo percebo o mesmo. Percebo que as empresas exigem alta qualificação, mas ao mesmo tempo menos emprego se enxerga para essas pessoas puramente e altamente qualificadas. Acho que não é uma questão só de alta industrialização ou somente desenvolvimento tecnológico, acho que é uma questão do mercado de trabalho mais exigente e concorrido, exigindo não somente as qualificações conseguidas na formação da pessoa, inclusive com cursos profissionais específicos.

A Caixa realmente demonstra que busca compreender essas crises, relata muito bem uma opinião própria sobre o assunto, mas acaba mesmo refletindo as suas dificuldades que aconteceram tanto no trabalho quanto na educação. Perante o trabalho ela descreve algo totalmente referente a sua realidade, pois ela possui uma maior formação referente ao ensino formal (tem pós-graduação), mas ainda percebe pessoas que nem ela com dificuldades para conseguir emprego. Ela arrisca dar um motivo, mas será que não estaria faltando a chamada competência para se enfrentar o referido desafio, a falta de emprego? Já sobre o aspecto educacional ela sente ser necessária uma alteração significativa para que se aprofunde mais o contexto sociológico dos assuntos e conteúdos, isso para que cada um possa compreender melhor a sociedade em que vive, estando cada vez mais preparado para o convívio social, normalmente desafiador. Este é um desafio educacional sério na minha opinião.

Já o Chefe de setor, uma pessoa humilde e que sofreu para conseguir estudar e evoluir profissionalmente revela uma concisa declaração para a crise do emprego:

A crise do emprego atual se deve à desestruturação governamental, crise mundial, onde impostos sobem e empresas evitam novas contratações, ou até mesmo, reincidentem o contrato de atuais funcionários. Inclusive, pelo que vejo na mídia, trabalhadores de primeiro mundo também sofrem com a degradação de suas condições de trabalho, sobretudo a “desvalorização”, que se traduz em uma perda de credibilidade dos cidadãos perante às instituições. Não podemos esquecer da falta de qualificação, as pessoas cada vez mais estão se acomodando sem procurar evolução, como se o principal motivo fosse político, sendo que o mínimo a ser feito para evitar o desemprego é o aperfeiçoamento constante.

A declaração do Chefe de setor revela um conhecimento bem abrangente sobre as questões políticas e sociais mundiais, no entanto ele percebe uma individual acomodação das pessoas perante o aperfeiçoamento constante e busca de novas oportunidades. O fato de estarmos altamente influenciados pela dinâmica da atual economia capitalista naturalmente nos deixa com um discurso condizente com as atuais políticas. Mas a questão do individualismo é uma característica muito presente nos entrevistados e ainda seria necessário um estudo mais a fundo nesta questão. Em linhas gerais, aponto este o aspecto que aparece nas repostas de todos os entrevistados: a realidade do indivíduo ele próprio (individualmente) busca aumentar seus conhecimentos e colocá-los em prática de alguma maneira (competência e trabalho imaterial) perante a sociedade e muitas vezes perante uma equipe de trabalho.

Segundo Zarifian (2003) essa emergência da temática da individualidade é interessante para os sociólogos, sendo uma questão central no nascimento oficial da sociologia no final do século XIX. Nesta época se destacou que as sociedades modernas buscariam mais a individualização. Todo o indivíduo se torna uma singularidade no seio do social e aspira a ser reconhecido como tal. O próprio conceito de sociedade, em oposição ao de comunidade, significa mesmo que o todo social é composto de indivíduos autônomos, que se compõem juntos, segundo ações recíprocas ou atividades sociais (ZARIFIAN, 2003).

Outra declaração que revela os bons conhecimentos prévios para o entendimento das relações de vida foi proferida pela Auxiliar de Administração, que de certa forma complementa a idéia posta anteriormente pelo Chefe de setor:

A crise do emprego no mundo hoje é extremante preocupante, pois temos que analisar muitos fatores. Um problema desde 2007 nos Estados Unidos desencadeou uma crise, muitas outras preocupações surgiram. Os governos não querem diminuir impostos e isso prejudica as empresas a empregar funcionários! O grande crescimento da população mundial é uma qualidade quando o nível social e econômico se desenvolve da mesma forma, mas como isso

não ocorre temos aí o desemprego! Outro aspecto importante que devemos lembrar é a falta de profissionais qualificados. Devemos nós mesmos fazer um autoaperfeiçoamento, acreditar nas nossas capacidades e se aperfeiçoar na área escolhida! Então se não existisse essa desorganização governamental e na sociedade tivesse profissionais competentes, será que haveria desemprego?

A Auxiliar de Administração evidencia ainda mais essa característica da individualidade e chamada da responsabilidade para nós mesmos. A crítica aos governos e as políticas adotadas aponta também para um aspecto que é: esta individualidade fortalecida nos indivíduos abre espaço para a emancipação, ao mesmo tempo que enfraquece as formas tradicionais de mobilização coletiva. Para Zarifian (2001) se inicia um novo tipo de relação entre indivíduo e coletivo. Ele afirma que as identidades coletivas estão manifestamente em crise quando recalcam o reconhecimento da singularidade individual, qualquer que seja sua orientação. Os indivíduos querem ser reconhecidos por si mesmos, uma evolução geral das sociedades modernas e segundo Zarifian (2001) uma conquista dos estudos sociológicos. O autor percebe então que se deve conceber o coletivo de maneira diferente, o conceito de rede tem total relação com essa constatação. Um indício por ele levantado é o fato de que a cooperação na atividade profissional é cada vez menos mecânica, e que passa cada vez mais pela maneira como os indivíduos envolvem-se nas relações e nas comunicações, tomam iniciativas nesse sentido e sentem-se à vontade com isso.

E retornando as declarações dos entrevistados, agora principalmente para uma melhor análise sobre a crise da educação, a Fotógrafa diz o seguinte:

Há uma preocupação muito grande em se igualar a tudo e a todos. Isso se reflete no campo educacional. Como os seres humanos são desiguais, no campo educacional há alunos que têm melhor aproveitamento do que outros. A solução seria então nivelá-los, mas isso só seria possível com oportunidades iguais para todos, valorização dos professores e certamente que a população tivesse a conscientização de quanto é importante uma boa educação, pois este fator é básico para um futuro mais promissor.

Esta declaração nos faz perceber uma visão crítica dos trabalhadores desta empresa frente às escolas, suas formas educacionais. Essa questão de se igualar tudo e a todos, levantada pela Fotógrafa, é sem dúvida muito discutida. Mas trazendo-se agora todos esses discursos reveladores perante a realidade vista na empresa estudada, percebe-se que os

trabalhadores conhecem, mesmo que de formas ocultas, as dificuldades econômico-sociais em que vivem, e logo querem admitir que devem fazer eles mesmos algo para enfrentar isso.

Em poucas palavras, a declaração da Assistente de Recursos Humanos diretamente explicita o que está presente mesmo de forma oculta em todas as declarações dos entrevistados: “A educação, assim como as pessoas, deveria estar em constante mudança, se adaptando ao mundo que vivemos. Acredito que a crise acontece por não conseguir acompanhar as mudanças”.

Os trabalhadores estarem colocando em cheque as mudanças da educação que anda ainda passos lentos frente as grandes e rápidas mudanças da sociedade e economia é um aspecto muito significativo de se registrar. E na verdade é claramente uma postura de discurso influenciado pelo contexto dado. Haveria alguma forma de ser diferente? Difícil haver, pois todos eles, ao menos agora, já procuram desenvolver não somente no discurso, mas nas ações educativas ou profissionais, essa manifestação de uma postura diferenciada para combater as dificuldades impostas. Esta adaptação lenta da educação não deixa de ser o discurso mais batido nos últimos anos, até mesmo na mídia mundial, no entanto desde muito tempo se fala praticamente a mesma coisa e as mudanças mesmo quase nem se vê, na área educativa, ainda mais perante o mundo do trabalho e sua influência sobre as pessoas.

Segundo Frigotto (2000) o caráter subordinado das práticas educativas aos interesses do capital historicamente toma formas e conteúdos diversos, no capitalismo nascente, no capitalismo monopolista e no capitalismo transnacional ou na economia globalizada. A questão central disto segundo o autor é uma clara diferenciação da educação ou formação humana para as classes dirigentes e a classe trabalhadora. No plano histórico mais distante, o inventário entre os fundadores do liberalismo clássico e entre os iluministas sinaliza como a questão das relações capitalistas é, ao mesmo tempo, necessária e problemática.

Mas a questão que se releva hoje, ainda mais, frente a pesquisa desenvolvida com os trabalhadores da empresa em questão demonstra que todos estão muito incomodados com essa relação contraditória da educação e o trabalho. A questão de quererem aumentar seus conhecimentos demonstra sim uma iniciativa própria de cada um para melhor viver, seja enfrentar os desafios encontrando novos caminhos produtivos com relação à sociedade ou conseguindo neste meio uma forma que lhe garanta evoluir sua vida familiar.

#### **4.3. MAIOR DEDICAÇÃO AOS ESTUDOS E AO TRABALHO: COMPREENSÃO E CONCILIAÇÃO**

Os trabalhadores da empresa também foram questionados sobre estudar mais e também trabalhar mais. Este questionamento se propôs sobre a condição se pudessem escolher essas opções, como por exemplo, se trabalhassem em um turno e recebessem a proposta de trabalhar também em outro turno, ou seja, mais um emprego – uma condição hoje até mesmo muito valorizada perante as dificuldades de rentabilidade e realmente exploração trabalhista. Também com relação aos estudos se, por exemplo, estudassem novamente, um novo curso, uma oportunidade de formação também à noite ou nos finais de semana (no caso também para quem já estivesse estudando), qual seria a visão deles perante a isso?

Sobre estudar mais, mesmo estando atualmente trabalhando, todos os trabalhadores, menos os dois que ainda permanecem estudando, foram favoráveis. Vejamos a declaração da Caixa:

Penso que apenas trabalhar e ganhar dinheiro não seja a única coisa que devemos fazer nessa vida. Pensar alternativas de melhorar o mundo ao nosso redor, mesmo que difícil fazer isso, é fundamental. Estudar sobre determinado tema nos faz mais capazes para não só o mundo científico, mas nos deixa mais sabedores dos caminhos e desafios que temos pela frente.

A compreensão de mundo científico e não científico dos entrevistados foi uma revelação, a meu ver, importante. O aspecto identificado foi o da valorização da educação continuada, esta no sentido de se continuar qualificando e não se acomodar com os conhecimentos já adquiridos depois de uma trajetória formal de estudos. Há um conhecimento útil à vida como um todo e não somente para uma simples adaptação as questões do mercado de trabalho. Os trabalhadores percebem suas realidades perante a alienação do trabalho e também sobre o que poderia ser feito para pelo menos uma libertação individual.

Desta forma, seja tanto por um motivo profissional e até mesmo estritamente pessoal,

todos aqueles que não estavam estudando no momento em que foram entrevistados visualizam como fundamental continuar a estudar e adquirir novos conhecimentos durante a vida. Este estudo estaria abrangendo tanto a educação formal quanto a informal e desta forma os sujeitos se sentem direcionados a busca de uma maior formação, de maiores conhecimentos.

A Fotógrafa ainda demonstra sua conclusão sobre a busca de conhecimento dizendo que quanto mais o ser humano aprende, mais deseja aprender. Então complementa com a seguinte declaração:

O conhecimento motiva-nos a estudar mais, e quanto mais motivados mais facilmente aprendemos. Para sermos plenamente humanos, e, portanto felizes, com uma qualidade de vida melhor, o estudo é fundamental. Hoje, a riqueza está em adquirir conhecimentos e saber aplicá-los. É importante que tenhamos consciência disso tudo e procuremos, por meio de ações, por em prática nossos conhecimentos nos tornando profissionais melhores e capacitados para enfrentarmos os desafios do mundo atual.

A declaração desse sujeito é uma nítida afirmação de sua atual compreensão do mundo. Se fosse puramente verdade a declaração da entrevistada “quanto mais o ser humano aprende, mais deseja aprender”, porque todos que já estudam e trabalham, hoje, não valorizaram estudar mais? A Fotógrafa acredita que é justamente pela falta de tempo para o lazer, para a família e enfim para outras coisas humanas não relacionadas com trabalho ou estudo que fica difícil a conciliação de mais estudo – ou seja, outros cursos e conhecimentos.

Para a Fotógrafa a aplicabilidade dos conhecimentos seria a chave para a felicidade. Apesar de não se ter o foco principal deste estudo a questão da felicidade fica identificada aqui. Este é outro aspecto interessante, a crença sobre a felicidade estar relacionada com os estudos e sua aplicabilidade. A Fotógrafa termina sua declaração enfocando que a capacitação maior serve para melhor enfrentar os desafios do mundo atual. Este não nos deixa compreender exatamente, ao seu modo de ver, quais seriam estes desafios, mas certamente pode-se perceber que a força gerada pela centralidade do mundo do trabalho na vida das pessoas vem gerando de forma direta esse desconforto interpretado como desafios ao trabalhador que afeta sua felicidade. Os estudos estariam, portanto abrindo os olhos dos trabalhadores para encontrarem os melhores caminhos para a felicidade? Na verdade a resposta a essa questão não é simples, mas de que forma a educação trabalha essa necessidade

na vida das pessoas é sim uma questão que outros estudos poderiam focar. É sem dúvida uma questão que fica difícil de ser respondida quando olhamos nossa estrutura de níveis educacionais e os papéis de cada nível de formação.

Estas declarações demonstram a pressão que ficam estes trabalhadores com relação à conciliação do trabalho com os estudos. Mas os trabalhadores também foram questionados no sentido de se durante a execução do trabalho precisam parar o mesmo para buscar maiores informações, ou seja, conhecimentos para que possam seguir o trabalho e então concluir suas tarefas. A declaração da Caixa evidencia que a relação coletiva no trabalho é muito usual e facilita a aprendizagem específica com base na experiência. Ela ajuda outros colegas de trabalho em seu setor. Ela também individualmente busca se informar antes (estudar) até lendo o manual das máquinas para saber lidar. Enfim, também ressaltou a importância dos cursos motivacionais que fez, bem como o de atendimento perante as rotinas de trabalho.

Essa questão fica bem clara na declaração da outra Fotógrafa, a de 26 anos:

(...) no meu trabalho como fotógrafa, tive que parar para aprender como funcionava um equipamento novo, foi interessante e necessário, pois nos futuros trabalhos eu precisaria usá-lo. Quando fui fazer uma nova sessão de fotos, percebi que estas ficaram com um perfil melhor que o anterior, devido ao que eu tinha aprendido. Logo, acredito ser de extrema importância uma aprendizagem continuada para tornarmos nosso trabalho com maior garantia de qualidade.

Com relação a questão de trabalharem mais se pudessem, a questão se inverte. Os que trabalham e estudam responderam que trabalhariam mais, no entanto os outros entrevistados preferem priorizar o tempo para o lazer e para alguma oportunidade de estudo. Vejamos a declaração da Caixa, que foi a única dos que não estudavam que defendeu de uma certa maneira o fato de se trabalhar mais:

Acho que trabalhar deve ser algo que parta da nossa vontade e não das exigências do mercado. Como hoje somos exigidos muito por dinheiro e trabalho percebo que quase não temos alternativas. Se eu tivesse a oportunidade de sair daqui deste trabalho e trabalhar também à noite em outra empresa, fazer outro tipo de trabalho, este vindo a somar recursos e experiências valeria a pena. Mas não poderia ser tão desgastante para não prejudicar também o lado familiar da vida.

Este trabalhar mais também poderia ser uma exigência maior no próprio trabalho atual (na mesma empresa ou local de trabalho), mas neste caso foi perceptível que todos os demais trabalhadores já se sentem bem carregados com suas atuais funções. A disposição para novos trabalhos então foi pequena e assim o aspecto da conciliação do trabalho, os estudos, família e lazer um desafio central para todos eles.

Para Zarifian (2001) pode-se constatar que alguns trabalhadores aceitam envolver-se em novas organizações de trabalho, menos por opção ou por gosto pessoal, mas porque seria uma maneira de concretizar uma estratégia de estabilização/permanência no emprego. Esta estratégia constatada em seus estudos é realmente perceptível para este estudo em questão. A diferença aqui foi apenas a clareza maior de desconforto dos trabalhadores a perderem suas oportunidades de lazer, denotando assim uma significativa preocupação pessoal e familiar até maior que a instabilidade da permanência no emprego.

As respostas vistas com os entrevistados demonstram um caráter significativamente diferente do que os trabalhadores da época fordista. As rotinas sem dúvida ainda existem, mas hoje estas perderam muito o seu valor, ainda mais em uma empresa de serviços. Em vez dos trabalhadores estarem colocados “dentro” da organização e, logo, manterem com ela uma relação passiva, à qual, no fundo, se submetem, podem tornar-se atores explícitos da evolução da organização. As competências exigidas hoje levam a isso (ZARIFIAN, 2001).

As competências presentes na organização puderam ser testemunhadas na empresa quando na entrega de um pedido de uma cliente. Nessa situação dois trabalhadores trocaram experiências, reorganizaram suas rotinas de forma a cumprir com a tarefa e entregar o produto no mesmo dia ao cliente, mesmo sem muito tempo hábil para isso (perante a normal rotina de trabalho). Este trabalho autônomo de alteração de uma rotina produtiva visando a produtividade e melhor atendimento aos clientes da empresa em questão é uma competência muito valorizada no mundo do trabalho de hoje. Um significativo maior controle perante suas rotinas de trabalho pelo trabalhador, mesmo estando refém das ordens produtivas gerais do mercado (exigência de maior produtividade e lucro) demonstra que esta competência é forte ao mesmo tempo que abre espaço para a quebra de rotinas antes muito valorizadas (período fordista).

Segundo Zarifian (2001) tanto no campo da formação profissional quanto no da organização do trabalho, a dimensão da autonomia, assumir responsabilidades e iniciativa é

uma competência social e essas características comportamentais são fundamentais para o atual enfrentamento das situações de trabalho e estudo. Inclusive o papel da empresa, da gerência, dos pedagogos, dos colegas de trabalho é, segundo Zarifian (2001), acompanhar o desenvolvimento desta competência. É criar as condições mais favoráveis a ela, chegando-se a um indivíduo autônomo.

Quando questionados como já fizeram para conciliar o trabalho e os estudos, todos remetem a uma necessidade e possibilidade. Vejamos a declaração o Editor de Vídeo:

É tudo uma questão de organização de tempo, priorizar, traçar os objetivos e cumpri-los. Não é nada fácil conciliar os dois, estou passando por essa experiência, e depende de conscientização da importância de cada um, cuidando para não diminuir a dedicação. O positivo disso é que sempre algo que se aprende nos beneficia como pessoa, logo como profissional também.

Dificuldades também são demonstradas, mas assimiladas como necessárias, como diz a Caixa:

O esforço é o único remédio, na minha opinião. Acho que hoje é cada dia mais forte essa integração de estudar e estar também trabalhando. No sentido prático de aprendizagem isso é bom, mas somente quando se trabalha algo realmente relacionado aos estudos. Quando isso não acontece, como aconteceu comigo, fica realmente muito desgastante e nada motivador. Uma coisa vista nas aulas e estudada dificilmente consegue achar aplicação e isso nos faz duvidar daquelas teorias e aprendizagens vistas.

A questão relatada pela Caixa é sem dúvida uma situação comum, mas que as pessoas cada vez mais tentam evitar: o estudo formal sobre uma área profissional deveria estar ligado com a prática de trabalho. A necessidade de se ver práticas nas teorias estudadas, sob qualquer âmbito de estudo, é um dos aspectos significativos que foram vistos no decorrer das entrevistas. Esta relação dos estudos adequados frente às práticas de trabalho demonstra ser uma característica motivacional significativa nos trabalhadores. O ser humano, quando já trabalha, acaba percebendo o estudo como algo complementar ao seu trabalho – até mesmo pela centralidade do trabalho na vida das pessoas. Se tomarmos o lado da trajetória de estudos, vemos que em nenhum momento de sua escolarização essa relação do trabalho foi empregada

como poderia ser.

Segundo Markert (2004) temos que reconhecer que as formas da resistência contra a exploração no capitalismo tinham no taylorismo suas raízes na massificação das condições do trabalho e na experiência coletivo-solidária dos assalariados. “A política unificadora taylorista provocou uma anti-reação coletiva à solidariedade tradicional” (SCHUMANN, apud MARKERT, 2004, p.7). Hoje, em consequência da reorganização produtiva, temos que responder a questões que refletem as novas chances dos trabalhadores assalariados de obter um status no sistema de trabalho fabril que exige capacidades intelectuais. Para um trabalhador fortalecido nas suas competências técnico-intelectuais e psíquicas, poderia não ser tão resistente à manipulação pela ideologia do capitalismo progressista, conseguindo articular melhor, em dimensões políticas, contrapropostas concretas na empresa (SCHUMANN, apud MARKERT, 2004).

Então Markert (2004) afirma que cabe à formação política dos trabalhadores hoje a tarefa da conscientização das novas formas de submissão, na perspectiva de Shumann, da reconstrução de uma consciência coletiva de solidariedade do novo tipo de trabalhador. No todo o trabalhador do futuro precisa de sua competência profissional, mas assume também o status de sua competência individual, que possibilita sua participação consciente no trabalho e na sua vida política/cultural.

Sobre a opinião dos trabalhadores perante como se manter empregado ou ativo no mercado de trabalho todos fortalecem a necessidade de se aumentar os conhecimentos, manter bom estado emocional, e como muitos disseram: “fazer o diferencial”. Para percebermos melhor estas respostas, demonstro a Fotografia de 26 anos:

Para se manter empregado é necessário manter-se atualizado, ter persistência, atitude, estar apto às mudanças, e interpretar as críticas como construtivas. Os maiores desafios é enfrentar as dificuldades, traçar objetivos e segui-los.

Esta declaração resume bem o que os outros entrevistados também referem, mas com outras palavras. Mais uma vez as iniciativas pessoais de cada um se demonstram necessárias para o enfrentamento deste concorrido mercado de trabalho. Não que isto seja o ideal, mas o

trabalho passa a ser obrigado a isso. A educação neste contexto é valorizada exatamente neste ponto, o da capacitação para o trabalho e logo como forma de entendimento dos contextos sociais existentes. No final, percebe-se que os trabalhadores já trazem um discurso coerente com o regime flexível, como a própria expressão “estar apto às mudanças e interpretar as críticas como construtivas”. No próximo item são melhor discutidas as competências e as iniciativas destes trabalhadores.

#### **4.4. COMPETÊNCIAS E INICIATIVAS: CONHECIMENTOS E PRÁTICAS**

Este trabalho buscou desde o início focar as discussões sobre as competências e o que mais ficou claro, no sentido prático, foram as iniciativas que os trabalhadores buscaram desenvolver em suas trajetórias profissionais e também educacionais. A teoria das competências é significativamente polêmica no meio científico. Considera-se que existem diversas visões, algumas esclarecedoras e também as puramente defensoras, isto tanto em termos puramente científicos como também já no senso comum, agora no novo mundo digital de relações sociais (internet). As mudanças que as novas tecnologias colocaram no mundo refletem fortemente, inclusive nas relações sociais, e não é mais apenas uma evolução tecnológica em termos industriais, é uma revolução nas formas de comunicação e assim de maneiras diferentes de se difundir conhecimentos e se construir relações sejam essas meramente pessoais ou profissionais.

Os entrevistados tiveram que dar suas visões e opiniões sobre o que entendem por competências, quais os aspectos positivos e negativos que carregam das exigências do mercado de trabalho, os desafios e as iniciativas que fazem ou fizeram para melhor se desenvolverem neste contexto. A confusão apresentada sobre significado de competência era esperada, e aconteceu em muitos casos. A Arte-finalista disse não entender bem o que seria competência. Relacionou com habilidades e acabou dizendo que competência é o que compete a nós fazermos em uma empresa. Enfim, ela foi para o caminho da experiência também, deduzindo que quanto maior a experiência maior a competência. Esta definição dada pela entrevistada chega a não estar inadequada.

Segundo Zarifian (2003) existem poucas pesquisas sobre este enfoque das competências, olhado pelo lado dos trabalhadores e assalariados. E em pesquisas deste autor ele diz perceber de forma pouco contestável que os assalariados estão na expectativa de uma nova abordagem de sua qualificação. Hoje as competências reais não são ainda perfeitamente reconhecidas e remuneradas, causando injustiça e confusão perante as empresas que ainda tentam atualizar seus modelos de gestão e os trabalhadores que buscam uma melhor formação para o trabalho, agora todos já enfocam muito a questão das competências.

Na verdade se viu muito uma interpretação mais prática e empresarial de competência do que qualquer visão ou interpretação mais conceitual se referindo mais para a área educacional. E justamente devido a esta constatação este trabalho trata o conceito de competência não totalmente como é normalmente analisado pela área educacional. Nesta o conceito é seguidamente comparado como novas formas para a qualificação. E este entendimento de competência, vindo e sendo debatido com mais foco no mundo do trabalho e das empresas, a questão mais central da discussão proposta, visa um olhar mais focado neste fenômeno, para então ao menos tentar entender melhor o papel da educação neste contexto de trabalho flexível e identificando o olhar dos trabalhadores e das empresas sobre o conceito de competência na atualidade.

O Editor de Vídeo, quando questionado sobre as competências perante as escolas e o trabalho traz como resposta o seguinte:

Entendo que competências perante às escolas refere-se ao que o aluno adquire de conhecimentos teóricos, a aprendizagem. Mas só a competência perante ao trabalho colocará em prática todo o aprendizado anteriormente adquirido, técnicas e situações que o torne mais seguro para resolver futuras adversidades profissionais. As empresas querem e necessitam pessoas competentes. As escolas sabem disso e acho que elas deverão trabalhar para suprir essa necessidade.

Esta trabalhadora sem dúvida está defendendo uma atualização das políticas educacionais não só pelo enfoque profissional, mas como um todo, para que as pessoas possam desde pequenas estarem mais aptas a entender a dinâmica de mercado e achar os melhores caminhos neste contexto, neste mundo. A visão dela não difere dos demais entrevistados, comprovando que todos já percebem claramente existir desafios cada vez

maiores sobre a questão da formação e o trabalho. O conceito de competência se demonstra confuso entre os entrevistados e surgem também outras interpretações curiosas, umas delas é a da Fotógrafa de 24 anos:

Cabe às escolas desempenhar com qualidade seu papel na criação de situações de aprendizagem que permitam ao aluno desenvolver suas capacidades relativas ao trabalho intelectual, com o que certamente estarão dando a sua melhor contribuição para o desenvolvimento de competências na prática social e produtiva. No contexto do trabalho, as competências seriam conceituadas como técnica do trabalho. Estes saberes não se ensinam e não são passíveis de explicação, da mesma forma que não identificam suas possíveis relações com o conhecimento teórico, a arte está no fazer e assim, criar habilidades fazendo com que a pessoa se torne mais capacitada e experiente.

As declarações do Editor de Vídeo e da Fotógrafa são em parte complementares quando trazem a idéia de competência ser algo prático posto no trabalho. No entanto a declaração da Fotógrafa traz uma definição pouco aceitável quando afirma que as competências seriam conceituadas apenas como técnica do trabalho. Na verdade a confusão aí se ameniza quando afirma que estes saberes não se ensinam e não são passíveis de explicação. Enfim, é natural perceber uma confusão desse conceito com relação ao da qualificação. Poucos trabalhadores conseguiram dar uma explicação de competência que não estivesse diretamente ligada às questões do trabalho, ou seja, sob um ângulo educacional.

Sobre experiências, Zarifian (2001) traz uma compreensão vinda de Francis Bacon, que no início do século XVII estabeleceu que a experiência é a primeira chave do saber, desde que adequadamente tratada. Uma maneira de falar de experiência e de organizar sua aquisição consiste em avançar as rotinas e hábitos que um indivíduo deve adquirir para dominar, no nível de desempenho requerido, um trabalho profissional. Consiste, por conseguinte, em associar o conceito de hábito ao conceito de rotina: nos acostumamos a executar ações que podemos transformar em rotina, graças a sua reprodutibilidade e sua padronização (ZARIFIAN, 2001).

Essa aquisição de rotinas e de hábitos não acontece sozinha. Não basta contar apenas com o tempo passado nas situações de trabalho para que, naturalmente, esse tipo de experiência seja adquirida. Já temos comprovações científicas de que se aprende no posto de trabalho. Aprende-se, por certo, empiricamente, em contato com as situações, mas toda a

aquisição de rotinas competitivas, reconhecidas como tal no meio de trabalho, presume tentativas, retificações de erros, um mínimo de reflexão sobre a maneira de proceder, conselhos dados formal ou informalmente por alguém que já domine as “boas” rotinas etc. Numa palavra, a aquisição de rotinas e hábitos presume uma aprendizagem (ZARIFIAN, 2001).

Já com relação às exigências do mercado de trabalho e o que foi realmente estudado por eles nas escolas, percebe-se na relação uma fraca compreensão conceitual das competências pelos entrevistados. Isto fortalece a visão deles no sentido das necessárias mudanças nos meios e práticas de ensino. Vejamos a declaração da Caixa:

(...) acho que nas escolas mesmo, desde os primeiros aprendizados mais complexos ainda existe muita distância do que se aprende a aquilo que realmente necessitamos aprender para viver com relação ao mundo do trabalho. Isso é o negativo, essa distância. Acho que deveríamos aprender mais. O positivo das exigências de hoje talvez seja justamente o mercado de trabalho estar impondo essas mudanças nas escolas.

Fica muito clara aqui essa forte insatisfação dos entrevistados com as escolas onde estudaram e onde não tiveram, na opinião deles, uma formação adequada para o mercado de trabalho. A Fotógrafa discorre mais sobre o que acha positivo e negativo neste contexto de estudo para com as exigências do mercado de trabalho:

Com certeza, a escola contribui muito para o desenvolvimento intelectual das pessoas, e as tornam com maior facilidade de aprendizagem, raciocínio lógico e comprometimento. Muito do que estudamos reflete diretamente na prática do trabalho e nos ajuda muito, esse é ponto positivo do que é estudado nas escolas perante as exigências do mercado de trabalho. Mas, depende muito de cada perfil, temos que saber usar o que aprendemos em sala de aula em nosso benefício profissional. O ponto negativo ao meu entendimento, seria a falta de algumas técnicas para tornar o estudante mais confiante no mercado de trabalho moderno, algo que mostrasse como as coisas funcionam em uma empresa, como devemos proceder em determinados momentos, como se portar, para que quando o emprego acontecer, a pessoa já esteja mais preparada para assumir compromissos variados.

A declaração da Fotógrafa assim como de outros entrevistados demonstra uma preocupação que foi amplamente identificada em todos: o estudo é fundamental como forma de melhorar o trabalho, existindo então a necessidade de se obter na escola um conhecimento

fundamental sobre o funcionamento das empresas – se fortalece sim uma necessidade de conhecimentos administrativos aos educandos. Acredito estar aqui uma importante contribuição deste trabalho. Em resumo esta generalização sobre experiências de trabalho em serviços fica parecendo possível e pelo menos indicativa para que outros trabalhos possam melhor verificar essa constatação. O conhecimento administrativo em geral desde os primeiros níveis educacionais parece sim ser um movimento fundamental de atualização dos currículos educacionais, que ao meu ver, daria uma maneira mais igualitária de reconhecimento dos desafios entre classes e desta forma maiores capacidades emancipatórias perante a classe dos trabalhadores, que passariam a entender a dinâmica produtiva da classe empresarial.

O que se sente então é que os trabalhadores da empresa em questão estão altamente envolvidos com o cenário sócio-econômico atual e perante isso também se identifica a forte influência das empresas na vida dessas pessoas. Essa influência denota um desafio que foi perguntado aos trabalhadores no sentido do que estaria faltando para as pessoas na busca de um emprego, na opinião delas. Para a Arte-finalista que o maior desafio é a falta de experiência. Ela acha que o estudo está mais fácil de ser conseguido, mas a experiência leva mais tempo e depende de a pessoa conseguir oportunidades para crescer essa experiência – tem isso relação com a competência. Falou de seu namorado que teve que fazer um trabalho voluntário só para adquirir experiência e o quanto importante foi a mesma no seu crescimento profissional.

Segundo Zarifian (2001) um aspecto sensível da lógica competência é que não se obriga um indivíduo a ser competente, nem mesmo a tornar-se competente. Segundo o mesmo o que a empresa faz é requerer competências, criar condições favoráveis a seu desenvolvimento. A empresa em questão, ligada aos serviços gráficos, fotos e vídeos, além de agência de propaganda, estaria dando um clima mais adequado para o desenvolvimento das competências, requerendo estas de seus trabalhadores.

Então, entramos na questão da iniciativa das pessoas perante seus contextos de trabalho. Para Zarifian (2001), tomar iniciativa é uma ação que modifica algo que existe, que introduz algo novo, que começa alguma coisa, que cria. Na opinião da Fotógrafa de 26 anos estaria faltando iniciativa às pessoas nesse meio:

O maior desafio hoje, no meu ponto de vista, é a qualificação exigida na empresa. O que falta para as pessoas é iniciativa, fazer algo para conquistar o emprego, e hoje a concorrência é muito grande, entendo que é preciso ter vontade de trabalhar e não querer apenas ter um emprego. Precisamos evoluir sempre, mostrar que somos capazes, para que haja um reconhecimento e possamos crescer profissionalmente.

Segundo Zarifian (2001), o “tomar iniciativa” tem um sentido profundo. Significa que o ser humano não é um robô aplicativo, que possui capacidades de imaginação e de invenção que lhe permitem abordar o singular e o imprevisto, que o dotam da liberdade de iniciar alguma coisa nova, nem que de forma modesta. Alguma coisa da qual se sabe que ele é o inventor e, logo, que pode permitir que dê valor a seu próprio trabalho (ZARIFIAN, 2001).

E sobre os depoimentos deles perante as iniciativas que desenvolvem no trabalho, eles criaram diversos discursos de valorização deste ato, o ato de tomar a iniciativa. Vejamos a declaração da Fotógrafa, agora de 24 anos:

No meu trabalho, sempre tomo a iniciativa de tentar resolver as adversidades do dia-a-dia com seriedade, sempre buscando a melhor solução. Iniciativa de tornar as coisas melhores, tendo um bom relacionamento com colegas e clientes, mantendo a cordialidade necessária para um bom ambiente profissional. Na vida pessoal, são praticamente as mesmas regras. As capacidades surgem na medida em que as coisas vão acontecendo e necessitando de iniciativas que interajam no desenvolvimento da vida profissional, assim como na pessoal.

Essa questão da iniciativa e das competências traz, segundo Zarifian (2001) implicações sociais e dificuldades que nada mais são do que correr riscos. Segundo os estudos de Zarifian, este percebe que nem todos os trabalhadores estão dispostos a correr riscos e assim a tomada de responsabilidade dos trabalhadores deve ser acompanhada de uma verdadeira delegação de confiança por parte da chefia. Delegar responsabilidades é ter confiança. E ainda esta tomada de responsabilidade deve ser acompanhada de meios (a começar por meios de formação e de apoio) que permitam ao trabalhador assumir suas responsabilidades, com a possibilidade efetiva de exercê-las sem se expor, no mesmo instante, a sérios fracassos.

Enfim, foi a consciência da iniciativa o aspecto mais evidente por mim escolhido perante os estudos de Zarifian, na teoria das competências, para se dar a compreensão deste

estudo. E é neste aspecto que identifico o quanto importante foi, e passa a ser, a iniciativa individual dos trabalhadores no sentido de mudança e busca para diminuir as pressões impostas pelo mercado de trabalho. As minhas próprias experiências de trabalho, bem como a minha trajetória de estudos, sempre estiveram muito adequadas a essas exigências do mercado de trabalho perante as competências e as iniciativas próprias que ganham valorização cada vez maior. Pude perceber com este trabalho que elas são realmente importantes ainda mais quando se trata de se utilizar no trabalho ou na vida toda uma trajetória de estudos e compreensão de mundo que se faz com estes estudos e experiências.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho buscou responder a problemática: “quais as características e propriedades das trajetórias pessoais de formação para o trabalho dos trabalhadores de uma empresa do setor de serviços da região do Vale do Jacuí, no que diz respeito a sua inserção e permanência no mercado de trabalho?”. Desta forma foram identificadas as seguintes características e propriedades:

1. A diferenciação entre escolas públicas e privadas referente ao nível de qualidade do ensino em geral, ainda mais perante a preparação para o mercado de trabalho;
2. O forte interesse dos trabalhadores de se aprender nas escolas conteúdos práticos e não somente teóricos relacionados ao trabalho;
3. A crítica dos trabalhadores para com a forma de educação no ensino médio, buscando a escola formar um aluno para passar no concurso vestibular unicamente;
4. A significativa vontade dos trabalhadores em aumentar sua qualificação e conhecimentos buscando colocá-los em prática no trabalho;
5. A pressão imposta pelo mercado de trabalho gerando desconforto na avaliação de trabalho versus estudo e a dificuldade de se ter horas de lazer com a família;
6. A iniciativa dos trabalhadores em busca de emprego, de valorização de seus conhecimentos, de se portarem no trabalho de forma a serem reconhecidos como bons

profissionais;

7. A certa crença de felicidade que deveria estar ligada com os estudos e o trabalho, no sentido de que o aumento da satisfação com estes traria a referida felicidade;
8. Certa confusão de compreensão perante o que são competências;
9. E a valorização dos conhecimentos administrativos (ciência da administração), gerando nos trabalhadores uma melhor compreensão e preparo para o entendimento das oportunidades no mercado de trabalho.

Enfim foram identificadas nove características e propriedades, aspectos que foram identificados nos subitens mais analíticos deste trabalho, os que discutiram a maneira como surgiram e como avalio perante os objetivos desta pesquisa. Estes demonstraram que as empresas, dentro deste novo paradigma mais uma vez procuram comandar o desenvolvimento tanto das políticas educacionais como de suas práticas sócio-econômicas. As competências surgem hoje como uma maneira praticamente única do trabalhador estar bem investido no mercado de trabalho. Ao menos dentro de um mercado capitalista flexível, não tenho dúvidas que este perfil de enfrentamento seja o necessário, mas se vê também que com isso se abrem novas portas para uma possível emancipação da classe trabalhadora.

Os trabalhadores sentem a necessidade, mesmo que individualmente, de tomarem as iniciativas que são exigidas, mas também outras que possam libertá-los de um controle ainda presente da classe dona dos meios de produção sobre eles. A forma autônoma que hoje o mercado de trabalho exige traz sim insegurança, mas também arrasta consigo a vantagem de uma liberdade maior para o crescimento e desenvolvimento pessoal. As desigualdades presentes no capitalismo o deixa condenável de forma muito intensa. Mesmo assim este novo contexto e suas contradições vão abrindo espaço para novas formas produtivas e assim nova conceituação do mundo do trabalho.

A educação é amplamente valorizada e, com esta, o ser humano, cada vez mais consciente de suas realidades e desafios, deverá criar meios, através de suas iniciativas, de instalar um mundo melhor em também no sentido coletivo. Passar da escola ao trabalho é, então, entrar em uma situação social em que precisa arriscar seu saber e sua responsabilidade,

em que precisa estar bem menos distante da realidade.

Tanto por razões próprias à formação da competência profissional quanto por razões de evolução das organizações do trabalho (empresas), a capacidade analítica é, cada vez mais, percebida como uma qualidade profissional. Saber tomar um distanciamento diante do que se faz, saber analisar o que se faz, questionar o que se faz, melhorar o que se faz, saber mesmo levantar questões sobre a pertinência da organização na qual se trabalha são elementos desse comportamento (da capacidade de refletir) que são valorizados, segundo os autores que abordam a teoria das competências (em especial Zarifian).

Segundo Zarifian (2001), cujos posicionamentos se demonstram pertinentes para o trabalho de pesquisa em questão, o verdadeiro problema é descobrir como articular exigências de filiação a um grupo profissional e de reconhecimento social que, visando assegurar certa estabilidade à posição do indivíduo no espaço de uma sociedade, referem-se, cada vez mais, a níveis de saber, formas concretas da produção que enfatizam a instabilidade, o movimento, a singularidade inscritos na geração de um serviço útil.

Em resumo, as trajetórias de trabalho dos trabalhadores foco desta pesquisa demonstra em uma significativa valorização da qualificação e a tomada de iniciativas tanto de caminhos profissionais diferentes quanto de posturas perante o mercado de trabalho. As crises da educação, do trabalho e economia que foram questionadas aos trabalhadores geraram revelações para mim inesperadas, demonstrando significativa capacidade de análise da situação, apesar de clara influência do que é divulgado nos meios de comunicação.

Sobre estes terem iniciativas de estudarem mais e também trabalharem mais, ficou nítido a reclamação da falta de tempo para com o lazer e a família. Em linhas gerais, apesar de uma identificável confusão quanto aos conceitos de competência, principalmente, os trabalhadores demonstram estarem cientes desta emergência. Assim, de diferentes formas, se adaptam às exigências impostas.

Enfim, sobre a inserção e permanência desses no mercado de trabalho, se constatou uma postura de valorização dos aspectos pessoais de formação, certa compreensão dos lados negativos e positivos do sistema flexível de trabalho lhes exigindo também capacidades autônomas. A forte pressão existente, a qual reclamam negativamente, deixam-nos mais ativos perante suas decisões de caminhos a seguir profissionalmente. Mas também se perceberam

oportunidades quando demonstram sentirem-se mais valorizados e assim com melhor controle de seus conhecimentos.

## REFERÊNCIAS

ADORNO, Theodor W. **Educação e emancipação**. Tradução Wolfgang Leo Maar. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. Editora brasiliense. 6.ed. 1994.

ALBORNOZ, Suzana. **O Jogo e trabalho**. Revista Cínergis, Santa Cruz do Sul, v.2, p.7-36, 2002.

ANTUNES, Ricardo e ALVES, Giovanni. **As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital**. In: Educação e Sociedade. v25, n.87 Campinas maio/ago. 2004.

ARAÚJO, Almério Melquíades De. **Mudanças curriculares no ensino técnico de São Paulo**. In: Estud. av. vol. 15 nº 42. São Paulo May/Aug. 2001. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-40142001000200009](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142001000200009). Acesso em 29 de outubro de 2008.

ARRUDA, Maria da Conceição Calmon. **Qualificação versus competência**. In: del Boletín Técnico del SENAC, v.26, n.2, mayo/ago. 2000. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/149/pdf/calmon.pdf>. Acesso em 18 de outubro de 2008.

ASKELL, George; BAUER, Martin W. (Ed.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. 3. ed. Petrópolis: Vozes, 2004.

BENSAÏD, Daniel. **Trabalho e emancipação**. In: BENSAÏD, Daniel, LÖWY, Michael. **Marxismo, modernidade e utopia**. São Paulo: Xamã, 2000, p. 84-100.

BERGER, R. L. **Formação baseada em competências numa concepção inovadora para a formação tecnológica**. CONGRESSO DA EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DOS PAÍSES DO MERCOSUL, 5, Anais. Pelotas, 1998.

BRASIL, CLT. **Consolidação das leis do trabalho. Decreto-Lei Nº 5.452, de 01/05/1943**. Disponível em: [http://www.mte.gov.br/legislacao/decretos\\_leis/1943/default.asp](http://www.mte.gov.br/legislacao/decretos_leis/1943/default.asp). Acesso em 28 de novembro de 2009.

BRASIL, LDB. **Lei de diretrizes e bases da educação**. Lei Nº 9.394/1996, de 20/12/1996. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9394.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm). Acesso em 28 de novembro de 2009.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. S. Paulo: Paz e Terra, 1999.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede: a era da informação: economia, sociedade e cultura**. 8ª ed., Vol 1. São Paulo: Paz e Terra, 2005.

CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena. **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Ed. da UFRGS, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria geral da administração: abordagens prescritivas e normativas da administração**, volume 1, 5ª ed.. São Paulo: Makron Books, 1997.

DEL PINO, Mauro Augusto Burkert. **Educação, trabalho e novas tecnologias: as transformações nos processos de trabalho e de valorização do capital**. Pelotas: Ed. Universitária/Ufpel, 1997.

FERRETTI, Celso. **Formação profissional e reforma do ensino técnico no Brasil: anos 90**. In: Educação & Sociedade, Campinas, ano 18, nº 59, p. 225-269, ag. 1997.

FLEURY, Afonso C. C.; FLEURY, Maria T. L.. **Aprendizagem e inovação organizacional: as experiências de Japão, Coréia e Brasil**. 2. ed. - São Paulo: Atlas, 1997.

FRANZOI, Nara Lisboa. **Da profissão como profissão de fé “ao mercado em constante mutação”**: trajetórias e profissionalização dos alunos do Plano Estadual de Qualificação do Rio Grande do Sul (PEQ-RS). 2003. 250 f. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação. Universidade Estadual de Campinas. Campinas/SP.

FRANZOI, Nara Lisboa. **Entre a formação e o trabalho: trajetórias e identidades profissionais**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa**. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

FRIGOTTO, Gaudêncio. **Educação e a crise do capitalismo real**. 4ª ed. São Paulo: Cortez, 2000.

GORZ, André. **Adeus ao proletariado: para além do socialismo**. Rio de Janeiro: Forense-Universitária, 1997.

GORZ, André. **O imaterial: conhecimento, valor e capital**. São Paulo: Annablume, 2005.

GUARESCHI, Pedrinho A. **Sociologia crítica: alternativa de mudança**. 61º ed. Porto Alegre: Mundo Jovem, 2008.

GRISCI, Carmem Ligia Iochins. **Trabalho imaterial, controle rizomático e subjetividade no novo paradigma tecnológico**. RAE electron [online], vol.7, n.1. 2008. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1676-56482008000100005&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1676-56482008000100005&script=sci_arttext). Acesso em 11 de outubro de 2008.

HARDT, Michael; NEGRI, Antonio. **Império**. 6.ed. Rio de Janeiro: Record, 2004.

HARDT, Michael; NEGRI, Antonio. **Multidão**. Rio de Janeiro: Record, 2005.

IAMAMOTO, Edward Mitsuo Iwanaga; ISOTANI, Shiguo; ENDO, Rogério Noboru. **O fim dos empregos**. São Paulo: Instituto de Matemática e Estatística da Universidade de São Paulo, 1999. Disponível em: <http://www.ime.usp.br/~is/ddt/mac333/projetos/fim-dos-empregos/>. Acesso em 29 de julho de 2008.

LAZZARATO, Maurizio; NEGRI, Antônio. **Trabalho imaterial: formas de vida e produção de subjetividade**. Tradução de Mônica Jesus. Rio de Janeiro: DP&A, 2001.

LOJKINE, Jean. **A Revolução informacional**. São Paulo: Cortez, 1995.

MACHADO, Nilson José. **Disciplinas e competências na educação profissional**. São Paulo, USP, 2000.

MACHADO, Nilson José. **Epistemologia e didática: as concepções de conhecimento e inteligência e a prática docente**. 6ª ed. São Paulo: Cortez, 2005.

MARKERT, Werner. **Trabalho, comunicação e competência: contribuições para a construção crítica de um conceito para a formação do profissional transformativo**. Campinas, SP: Autores Associados, 2004.

MARX, Karl. **O Capital**. Volume I, Capítulo VI. São Paulo: Livraria Editora Ciências Humanas Ltda, 1978.

MARX, Karl. **Trabalho alienado**. In: BENSÁID, Daniel, LöWY, Michael. *Manuscritos econômico-filosóficos*. São Paulo: Martin Claret, 2003.

MARX, K. & ENGELS, F. **A Ideologia Alemã: teses sobre Feuerbach**. São Paulo: Moraes, 1984.

MELLO, Guiomar Namó de. **Cidadania e competitividade: desafios educacionais do terceiro milênio**. Nogueira, 10ª ed. São Paulo: Cortez, 2005.

MORGAN, Gareth. **Imagens da organização**. São Paulo: Atlas, 1996.

NONAKA, I.; TAKEUCHI, H.. **Criação do conhecimento na empresa**. Tradução de Ana beatriz Rodrigues, Priscilla Martins Celestre. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

OLIVEIRA, Rachel Aparecida de; PASSOS, Tayana Cristina Becker. **Gestão de eventos em empresas privadas: perspectivas para o turismólogo**. Caxias do Sul: Universidade de Caxias do Sul, 2008. Disponível em: [http://www.ucs.br/ucs/tplVSemTur%20posgraduacao/strictosensu/turismo/seminarios/semin\\_tur/arquivos/gt03-01.pdf](http://www.ucs.br/ucs/tplVSemTur%20posgraduacao/strictosensu/turismo/seminarios/semin_tur/arquivos/gt03-01.pdf). Acesso em 1 de novembro de 2008.

PAIVA, V. **Inovação tecnológica e qualificação**. Educação & Sociedade, n. 50, revista do CEDES, Campinas, Papyrus, 1995.

PRADO, Eleutério F. S.. **Economia política do imaterial**. São Paulo: Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Departamento de Economia da Universidade de

São Paulo, 2005. Disponível em: <http://www.econ.fea.usp.br/eleuterio/artigos.htm>. Acesso em 4 de outubro de 2008.

PINTO, Antonio Luiz de Toledo; WINDT, Márcia Cristina Vaz dos Santos; CÉSPEDES, Livia. **CLT Saraiva e Constituição federal 2008**. 35ª ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

RAGO, Luzia Margareth; MOREIRA, Eduardo F. P. **O que é taylorismo**. São Paulo: Brasiliense, 1984.

RAMOS-DE-OLIVEIRA, Newton; entre outros. **Educação danificada**. Petrópolis, RJ: Vozes; São Carlos, SP: Universidade Federal de São Carlos, 1997.

RAMOS, Marise Nogueira. **A pedagogia das competências: autonomia ou adaptação?** 2. ed. São Paulo: Cortez, 2002.

REICH, Robert B. **O trabalho das nações: preparando-nos para o capitalismo do século 21**. São Paulo: Educator, 1994.

SANTOS, Milton; SILVEIRA, María Laura. **O Brasil: território e sociedade no início do século XXI**. 8ª ed. Rio de Janeiro: Record, 2005.

SAVIANI, Dermeval. **O trabalho como princípio educativo frente às novas tecnologias**. In: FERRETTI, Celso João et al. (org.). *Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar*. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

SCHWARTZ, Yves. **Trabalho e valor**. *Tempo Social: revista social USP*. São Paulo, v. 8, n. 2, p. 147-158, 1996.

SENE, José Eustaquio de. **A sociedade do conhecimento e as reformas educacionais**. Diez años de cambios en el Mundo, en la Geografía y en las Ciencias Sociales, 1999-2008. *Actas del X Coloquio Internacional de Geocrítica*, Universidad de Barcelona, 26-30 de maio de 2008.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: as conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Tradução Marcos Santarrita, 13ª ed. Rio de Janeiro: Record, 2008.

TAYLOR, Frederick Winslow. **Princípios de administração científica**. São Paulo: Atlas, 1970.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

UHLMANN, Günter Wilhelm. **Administração: das teorias administrativas à administração aplicada e contemporânea**. São Paulo: FTD, 1997.

VIEGAS, Moacir Fernando. **Reconstituição da força de trabalho para a reestruturação produtiva: tecnologia, qualificação e conhecimentos tácitos dos trabalhadores**. 2001. 264 f. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação. Programa de Pós-Graduação em Educação. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre/RS.

ZARIFIAN, Philippe. **O modelo de competência e suas conseqüências sobre as ocupações**

**profissionais.** Seminário Internacional, CIET, Rio de Janeiro, 1996.

ZARIFIAN, Philippe. **Objetivo competência:** por uma nova lógica. São Paulo: Atlas, 2001.

ZARIFIAN, Philippe. **O modelo da competência:** trajetória histórica, desafios atuais e propostas. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2003.

## Anexo A – Questionário

Data de aplicação:

Data de resposta:

Prezado trabalhador, para o desenvolvimento de uma pesquisa que faz parte de uma investigação na área da educação e o trabalho – referente à dissertação de mestrado que está sendo desenvolvida – gostaríamos de sua colaboração para responder as questões abaixo apresentadas.

**Todas as informações serão tratadas com rigor e sigilo. Deixe em branco aquelas questões não se encaixem para responder.**

### INFORMAÇÕES PESSOAIS:

- 1- Nome:
- 2- Data de nascimento:
- 3- Sexo: ( ) masculino ( ) feminino
- 4- Naturalidade:
- 5- Estado civil:
- 6- Renda própria e familiar:
- 7- Escolaridade:
  - a. Onde cursou o ensino fundamental e o período:
  - b. Onde cursou o ensino médio e o período:
  - c. Onde cursou o ensino superior e o período:
  - d. Outra informação sobre sua escolaridade:
- 8- Listar todos os cursos de aperfeiçoamento, congressos, palestras, etc. de que participou:
- 9- Atualmente está estudando?
 

( ) Sim ( ) Não - Se não pule direto para a próxima questão. Se sim responda abaixo as letras a e b:

  - a. O que está estudando e onde:
  - b. Início desde que data / previsão para término:
- 10- Você percebe relações entre seus estudos com o seu trabalho? Quais?

### INFORMAÇÕES FAMILIARES:

- 11- Você vive em:
 

( ) Residência própria ( ) Residência alugada ( ) Residência familiar [propriedade de avós, pais ou filhos]
- 12- Você tem filhos?
 

( ) Sim ( ) Não – Se não pule direto para a próxima questão. Se sim, responda:

  - a. Quantos filhos:
  - b. Sexo e idade dos filhos:

- 13- Sobre seu pai:
- a. Nome:
  - b. Idade atual:
    - i. Se falecido, desde que ano:
  - c. Primeira ocupação/profissão:
  - d. Ocupação/profissão atual:
  - e. Escolaridade:
- 14- Sobre sua mãe:
- a. Nome:
  - b. Idade atual:
    - i. Se falecida, desde que ano:
  - c. Primeira ocupação/profissão:
  - d. Ocupação/profissão atual:
  - e. Escolaridade:

#### INFORMAÇÕES PROFISSIONAIS:

Sobre a empresa em que trabalha atualmente:

- 15- O cargo e o setor que ocupa:
- 16- Desde quando trabalha nesta empresa:
- 17- Atua em outra empresa, juntamente com esta?
- ( ) Sim ( ) Não – Se não pule direto para a próxima questão. Se sim responda abaixo as letras a e b:
- a. O cargo e atribuições nesta outra empresa:
  - b. Quais os motivos pela existência de mais um emprego?  
( ) Pessoais ( ) Econômicos ( ) Experiência ( ) Prazer ( ) Reconhecimento  
( ) Outros, especifique:
- 18- Atua fazendo outros serviços ou trabalhos de forma informal ou autônoma?
- ( ) Sim ( ) Não – Se não pule direto para a próxima questão. Se sim responda abaixo as letras a e b:
- a. Quais os serviços presta e a área em que você atua:
  - b. Quais os motivos pela prestação de mais um trabalho:  
( ) Pessoais ( ) Econômicos ( ) Experiência ( ) Prazer ( ) Reconhecimento  
( ) Outros, especifique:

Sobre seu histórico profissional (se seu emprego atual foi o seu primeiro emprego, deixe em branco as respostas das questões de 19 a 24):

- 19- Qual e quando foi o seu primeiro emprego ou trabalho?
- 20- Quais foram todas as suas experiências profissionais? Tanto formal como informal, empregado ou autônomo.
- 21- Quais relações você faz com suas experiências profissionais e suas atuais atribuições no trabalho?
- 22- Quais foram as maiores dificuldades encontradas até hoje em sua carreira profissional?
- 23- Quais foram os momentos que mais lhe trouxeram orgulho profissional?
- 24- De que forma você percebe influências de suas anteriores experiências profissionais, com o seu trabalho atual?

## Anexo B – Entrevista

### Roteiro Base:

1. Gostaria de saber mais sobre sua trajetória de formação, no sentido de quais foram as boas e/ou as más lembranças daquela época.
2. Gostaria que você me contasse com detalhes como foi sua inserção no mercado de trabalho – quando iniciaste a trabalhar e por qual motivo, como foi... quem lhe auxiliou, o que foi fundamental para iniciar, quais foram os maiores desafios?
3. Porque você sente necessidade ou desejo de realizar mais alguma formação?
4. Gostaria que você me explicasse detalhadamente como foi o início de seus trabalhos nesta empresa, cargo, funções e responsabilidades. O que você exatamente vive hoje no trabalho, quais as principais diferenças que enxerga de antes para hoje?
5. Gostaria que você me detalhasse as relações que faz com o trabalho e os estudos.
6. Como você enxerga a crise do emprego no mundo hoje?
7. Como você enxerga a crise da educação hoje?
8. Você estudaria mais se pudesse? Por quê?
9. Você trabalharia mais se pudesse? Por quê?
10. Como você já fez para conciliar o trabalho e os estudos?
11. O que você acha necessário fazer para se manter empregado ou ativo perante o atual mercado de trabalho? Quais são os seus maiores desafios?
12. Gostaria que você me falasse o que entende por competências. Perante as escolas e perante o trabalho.
13. O que acha positivo e negativo perante as exigências do mercado de trabalho e o que é visto, estudado nas escolas?
14. Gostaria que você me falasse sobre o que sente ser o maior desafio hoje, para as pessoas em busca de um emprego/trabalho. O que estaria faltando para elas?
15. Quais as iniciativas que você desenvolveu tanto no trabalho como na vida pessoal? De onde surgiram essas capacidades?
16. Como você faz para conseguir levar adequadamente sua vida pessoal, família, etc. junto ao seu trabalho e/ou estudos?
17. Você teve que estudar algo, durante a execução de algum trabalho, parando-o e depois voltando ao mesmo com os conhecimentos adquiridos? Como isto acontece? Conte alguns exemplos.
18. Quais as suas expectativas de estudo? O que gostaria de estudar, o que pretende então, quando e por quê?
19. Quais as suas expectativas para a área profissional? O que gostaria e o que acredita ser possível acontecer?

## **Anexo C – Resultado dos Questionários**

## **Anexo D – Resultado das Entrevistas**

# Livros Grátis

( <http://www.livrosgratis.com.br> )

Milhares de Livros para Download:

[Baixar livros de Administração](#)

[Baixar livros de Agronomia](#)

[Baixar livros de Arquitetura](#)

[Baixar livros de Artes](#)

[Baixar livros de Astronomia](#)

[Baixar livros de Biologia Geral](#)

[Baixar livros de Ciência da Computação](#)

[Baixar livros de Ciência da Informação](#)

[Baixar livros de Ciência Política](#)

[Baixar livros de Ciências da Saúde](#)

[Baixar livros de Comunicação](#)

[Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE](#)

[Baixar livros de Defesa civil](#)

[Baixar livros de Direito](#)

[Baixar livros de Direitos humanos](#)

[Baixar livros de Economia](#)

[Baixar livros de Economia Doméstica](#)

[Baixar livros de Educação](#)

[Baixar livros de Educação - Trânsito](#)

[Baixar livros de Educação Física](#)

[Baixar livros de Engenharia Aeroespacial](#)

[Baixar livros de Farmácia](#)

[Baixar livros de Filosofia](#)

[Baixar livros de Física](#)

[Baixar livros de Geociências](#)

[Baixar livros de Geografia](#)

[Baixar livros de História](#)

[Baixar livros de Línguas](#)

[Baixar livros de Literatura](#)  
[Baixar livros de Literatura de Cordel](#)  
[Baixar livros de Literatura Infantil](#)  
[Baixar livros de Matemática](#)  
[Baixar livros de Medicina](#)  
[Baixar livros de Medicina Veterinária](#)  
[Baixar livros de Meio Ambiente](#)  
[Baixar livros de Meteorologia](#)  
[Baixar Monografias e TCC](#)  
[Baixar livros Multidisciplinar](#)  
[Baixar livros de Música](#)  
[Baixar livros de Psicologia](#)  
[Baixar livros de Química](#)  
[Baixar livros de Saúde Coletiva](#)  
[Baixar livros de Serviço Social](#)  
[Baixar livros de Sociologia](#)  
[Baixar livros de Teologia](#)  
[Baixar livros de Trabalho](#)  
[Baixar livros de Turismo](#)