

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
DENISE GONÇALVES

**A FORMAÇÃO DO TRABALHADOR NO CONTEXTO DA PRODUÇÃO
INTEGRADA: FACES DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA NO
TRIÂNGULO MINEIRO EM UMA AGROINDÚSTRIA DO RAMO
ALIMENTAR.**

UBERLÂNDIA
2007

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

G635f Gonçalves, Denise, 1974-

A formação do trabalhador no contexto da produção integrada: faces da reestruturação produtiva no Triângulo Mineiro em agroindústria do ramo alimentar / Denise Gonçalves. - 2007.

122 f.: il.

Orientadora: Maria Vieira Silva.

Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Uberlândia, Programa de Pós-Graduação em Educação.

Inclui bibliografia.

1. Formação profissional - Teses. 2. Produtividade do trabalho - Teses. I. Silva, Maria Vieira. II. Universidade Federal de Uberlândia. Programa de Pós-Graduação em Educação. III. Título.

CDU: 377

DENISE GONÇALVES

**A FORMAÇÃO DO TRABALHADOR NO CONTEXTO DA PRODUÇÃO
INTEGRADA: FACES DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA NO
TRIÂNGULO MINEIRO EM UMA AGROINDÚSTRIA DO RAMO
ALIMENTAR.**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação
em Educação da Universidade Federal de Uberlândia,
como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre
em Educação.

Orientadora: Profa.Dra.Maria Vieira Silva

**UBERLÂNDIA
2007**

Denise Gonçalves

**A FORMAÇÃO DO TRABALHADOR NO CONTEXTO DA PRODUÇÃO
INTEGRADA: FACES DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA NO
TRIÂNGULO MINEIRO EM UMA AGROINDÚSTRIA DO RAMO
ALIMENTAR**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação
em Educação da Universidade Federal de Uberlândia,
como requisito parcial para a obtenção do título de mestre
em Educação.

Uberlândia, 02 de agosto de 2007.

Banca Examinadora:

Prof^a. Dr^a. Maria Vieira Silva (orientadora) FAGED/UFU)

Prof. Dr. Marcelo Soares Pereira Silva FAGED/UFU

Prof. Dr. Adrián Sotelo Valencia UNAM (México)

Aos meus pais Dalila e José Cosme (In memória), pelos exemplos de sabedoria e de vida. Aos meus irmãos Danilza, Emerson, Edson, Junior e Felipe, e a minha pequeninha Geovanna. Pessoas importantes e fortalecedoras em cada momento da minha vida. Foi por vocês que cheguei até aqui.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar agradeço a Deus.

Agradeço também, as várias pessoas que colaboraram para a realização deste trabalho...

Aos professores do mestrado, em especial ao professor Carlos Lucena pelo carinho e a atenção sempre a mim dedicados e ao professor Marcelo pelas contribuições durante o exame de qualificação.

A professora Maria Vieira, pelas valorosas contribuições ao trabalho, pela paciência e pela forma com que conduziu as orientações.

Aos amigos que fiz durante o curso e que ficaram para sempre, em especial a Valda, Luciene, Raquel e Flávia.

Ao James e a Gianne pela atenção e ajuda na resolução de todos os problemas.

Ao professor Adrián pela participação na banca de defesa, pelo carinho e pelas sugestões.

Ao meu querido cunhado Edílson e ao Carlos, pela ajuda indispensável e solidariedade, sem as quais não seria possível realizar o trabalho de campo.

Uma rede de parentesco incentivou e apoiou essa caminhada, em especial, as minhas tias Joana e Leninha, e as minhas primas-amigas: Juliana, Marília e Rosana.

A duas pessoas muito queridas e preciosas na minha vida, minhas amigas-irmãs: Karla (Kaká) e Flávia (Flaflá), pelo apoio incondicional em todos os momentos da minha vida, tenham certeza que sem a ajuda de vocês eu não teria conseguido concluir o mestrado.

Ao Gilson e ao Arthur pela bolsa-alimentação e carinho.

A Graça pelo incentivo.

A todos vocês, muito obrigada!!!!!!!!!!

RESUMO

Esta investigação está vinculada à linha de trabalho e educação do programa de mestrado em Educação da Universidade Federal de Uberlândia. A produção integrada emerge como uma nova forma de gestão da produção a partir da reestruturação produtiva do capital. Esse trabalho investigou o sistema de produção integrada da empresa Alfa na cidade de Uberlândia-MG. Seguindo as abordagens marxistas sobre as mudanças no mundo do trabalho, buscamos compreender como essa nova maneira de gerir a produção contribui para a precarização do trabalho e para a superexploração do trabalhador, tentando discutir, também, as novas estratégias de capacitação empregadas para treinar a força-de-trabalho. Realizamos revisão bibliográfica a fim de abordar as principais mudanças no mundo do trabalho em nível mundial e também como esse processo afeta a realidade brasileira. Em seguida, analisamos a reestruturação realizada no interior da empresa Alfa, para a qual utilizamos fontes como informações contidas no site e no periódico produzidos pela Alfa. Escolhemos duas fazendas parceiras da Empresa Alfa para a realização da pesquisa de campo, cujo instrumento escolhido foi a entrevista semi-estruturada, na qual enfocamos a forma de organização da produção integrada, o sistema de trabalho adotado, bem como a capacitação dos trabalhadores feita pela empresa integradora. A análise desse processo foi feita de uma maneira crítica, no intuito de desvelar as muitas nuances ocultas dos processos de precarização e superexploração do trabalhador. Ao problematizarmos esse tema, tentamos demonstrar que, a posição dependente da América Latina combinada com a reestruturação produtiva mundial, produz realidades particulares e que a produção integrada contribui de maneira significativa para a precarização e superexploração da força-de-trabalho.

Palavras-chave: reestruturação produtiva- produção integrada- precarização.

Resumen

Esta investigación está ligada a la línea de trabajo y educación del programa de maestría en educación de la Universidad Federal de Uberlândia. La producción integrada emerge como una nueva forma de gestión de la producción a partir de la reestructuración productiva del capital. Este trabajo investigó el sistema de producción integrada de la empresa Alfa en la ciudad de Uberlândia-MG. Siguiendo los abordajes marxistas sobre los cambios en el mundo del trabajo, buscamos comprender como esa nueva manera de gestión de la producción contribuye para la precarización del trabajo y para la superexplotación del obrero, discutiendo, también, las nuevas estrategias de capacitación empleadas para entrenar la fuerza de trabajo. Realizamos revisión bibliográfica con la finalidad de abordar los principales cambios en el mundo del trabajo a nivel mundial y también como ese proceso afecta la realidad brasileña. Enseguida, analizamos la reestructuración realizada en la empresa Alfa, para la cual utilizamos fuentes como informaciones contenidas en el sitio y periódico producido por la Alfa. Elegimos dos haciendas parceras de la empresa Alfa para la realización de la investigación de campo, cuyo instrumento elegido fue la entrevista semi-estructurada en la que enfocamos la forma de la organización de la producción integrada, el sistema de trabajo adoptado y la capacitación de los trabajadores ofrecida por la empresa integradora. La análisis del proceso se hizo de una manera crítica, con la intención de desvelar las muchas matizes ocultas de los procesos de precarización y superexplotación del trabajador. Problematicamos este tema para demostrar que la posición dependiente de la América Latina combinada con la reestructuración productiva mundial, produce realidades particulares y que la producción integrada contribuye de manera significativa para la precarización y superexplotación de la fuerza de trabajo.

Palabras-clave: Reestructuración productiva- Producción integrada- Precarización.

SUMÁRIO

Introdução.....	12
Dos procedimentos Metodológicos.....	16
CAPÍTULO 1 Considerações acerca da Reestruturação Produtiva Mundial	
1 A reestruturação produtiva mundial e seus impactos no mundo do trabalho.....	20
1.1 Principais características do taylorismo-fordismo.....	23
1.2 A falência do taylorismo-fordismo.....	26
1.3 O toyotismo e as novas tecnologias.....	32
1.4 O toyotismo, a nova arquitetura do posto de trabalho e do processo produtivo.....	36
1.5 A ideologia participativa do toyotismo e a captura da subjetividade do trabalhador	39
1.6 Desemprego no capitalismo senil.....	42
2 Alguns apontamentos acerca da relação Educação e Trabalho.....	44
2.1-Escola e Mercado	46
CAPÍTULO II Brasil: dependência, reestruturação produtiva e qualificação profissional.....	
51	
1 - Desenvolvementismo, dependência e reestruturação produtiva no Brasil.....	52
2 - Toyotismo e Capacitação Profissional no Brasil.....	65
3 – Qualificação profissional sob a ótica da reestruturação produtiva e redefinição da sociabilidade do trabalhador.....	71
4 – O novo perfil do trabalhador.....	73
5 - A Educação Corporativa.....	75
CAPÍTULO III A Empresa Alfa e a Produção Integrada: capacitação profissional, precarização e superexploração do trabalho.....	
78	
Parte 1 Toyotismo a empresa Alfa e a Qualificação profissional.....	79
1.1 Empresa Alfa.....	80
1.2 Empresa Alfa e a responsabilidade social.....	86
1.3 Políticas de qualificação da Alfa.....	88
Parte II Produção integrada e capacitação para o trabalho como estratégias de precarização e superexploração.....	91
1 A empresa Alfa e a produção integrada.....	92
1.1 A produção integrada e a superexploração da força de trabalho.....	103

1.2 As condições de trabalho na produção integrada.....	106
1.3 A capacitação dos funcionários das fazendas de produção integrada.....	109
Considerações finais.....	114

LISTA DE SIGLAS

ALCA- Área de Livre Comércio das Américas

CCQ's – Círculo de Controle de Qualidade

CEP- Controle Estatístico do Processo

CEPAL- Comissão Econômica das Nações Unidas para a América Latina e Caribe.

DIEESE- Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos socioeconômicos.

EUA- Estados Unidos da América

FMI- Fundo Monetário Internacional

NAFTA- Tratado Norte - Americano de Livre Comércio

MERCOSUL- Mercado Comum do Sul

ONU- Organização das Nações Unidas

INTRODUÇÃO

A reestruturação produtiva impulsionada pelo capital nas últimas três décadas traz consigo a incorporação do toyotismo, combinado a estratégias como o *just-in-time*, o *kanban*, o CEP e à reelaboração de formas já existentes de gerir a produção, como a produção integrada. Essas medidas adotadas contribuíram sobremaneira, para a precarização do trabalho, para o desemprego em massa e também para a exigência de um novo perfil do trabalhador.

Efetuamos uma reflexão acerca dos elementos que compõem a reestruturação produtiva, visando compreender quais as mediações existentes entre os processos toyotistas de trabalho e a precarização e desregulamentação trabalhista, em seus aspectos mais gerais.

Uma das estratégias das mudanças no mundo do trabalho no contexto da reestruturação produtiva **é a introdução da produção integrada**, que se caracteriza por uma relação – mais ou menos - pactuada entre produtores rurais e agroindústrias, constituindo-se em uma prática decorrente da focalização, implementada pelo toyotismo, na qual se verifica a atuação de empresas detentoras de conhecimento aprofundado e específico – o que confere alto valor agregado aos seus produtos. Especializadas em parte do processo produtivo de uma dada linha de mercadorias, tais empresas terceirizam ou subcontratam a outras empresas – responsáveis pela fabricação e/ou fornecimento de insumos, matérias primas, enfim, por parcelas da produção que tenham baixo valor agregado. No entanto, a terceirização ou a subcontratação devem atender a padrões de qualidade e produtividade estabelecidos pelas empresas-mãe, que,

por sua vez, adotam políticas de controle da produção e de capacitação do trabalhador, a fim de alcançar e manter os padrões de qualidade e produtividade.

Em geral, um olhar atento sobre o novo modelo de integração¹ criado no âmbito da reestruturação produtiva nos conduz a uma indagação: como se organiza a produção integrada e quais são os mecanismos de precarização e superexploração do trabalho associados a esta forma de gestão da produção, na empresa Alfa², situada na cidade de Uberlândia?

Para tanto, buscamos compreender o processo de reestruturação produtiva, em nível mundial e no contexto da sociedade brasileira, e seus impactos na organização da produção e nas condições de trabalho, no perfil do trabalhador e nos processos de qualificação para o trabalho.

Por fim, procuramos analisar o processo de reorganização da produção no contexto da empresa Alfa de Uberlândia, concentrando nossa atenção na produção integrada da mesma empresa, nas mudanças advindas deste novo modelo e nos cursos de capacitação oferecidos pela empresa para os produtores integrados e seus funcionários.

Nesta análise **partimos do pressuposto de que a produção integrada possibilita a materialização das formas toyotistas de trabalho**, especialmente no que se refere à intensificação da exploração, a precarização e desregulamentação do trabalho.

¹ Relação de exclusividade estabelecida entre agricultor e agroindústria para criação de animais destinados ao abate.

² Nome fictício dado à empresa-mãe estudada, cuja atuação principal se dá no setor de alimentos. Maiores dados serão apresentados no terceiro capítulo.

Adotamos o conceito de flexibilização – que em termos gerais, significa a retirada de quaisquer entraves (leis laborais e contratos coletivos de trabalho, sindicatos combativos e cadeias produtivas rígidas) ao livre trânsito de capital e de força-de-trabalho – para compreender a reestruturação produtiva (que, por sua vez implica uma série de mudanças na organização da produção e do trabalho, segundo os imperativos da flexibilidade).

Os conceitos de mundialização do capital e de neoliberalismo articulam-se em nossas análises, com os conceitos de economia dependente e de focalização da produção. A dependência – cujas características de subordinação ao capital internacional resultam em superexploração da força-de-trabalho – é reforçada por práticas como a focalização de empresas, estratégia toyotista de terceirização ou subcontratação empregada por meio de precarização do trabalho e visando o aumento da superexploração, característica das economias dependentes, acirrada com a reestruturação produtiva.

Partimos, portanto, da premissa de que ocorre uma generalização da superexploração da força -de -trabalho, fenômeno expressivo da atual fase de acumulação capitalista, que se estende dos países de capitalismo dependente para os de capitalismo central. Marini (in Traspadini e Stedile (orgs.), 2005) em *Dialética da Dependência*, texto de 1973, apresenta os três mecanismos de constituição da superexploração da força-de-trabalho, fenômeno originado das relações de subordinação econômica entre a América Latina e os países de industrialização desenvolvida; quais sejam: a extração da mais valia absoluta (facilitada pelas leis laborais débeis) somada à inovação tecnológica (que promove a intensificação do ritmo de trabalho, colaborando para a elevação das taxas de extração de mais-valia relativa) e ao pagamento dos salários abaixo do seu valor real (o valor do salário é a soma do tempo socialmente

necessário para a produção e a reprodução da força-de-trabalho). Valencia (2004), em *Desindustrialización y Crisis del Neoliberalismo* aponta para a ocorrência da superexploração em escala global.

Com base nestes autores, percebemos que **a produção integrada contribui para a superexploração da força-de-trabalho, pressuposto este que se constitui como o segundo da nossa pesquisa.**

A hipótese que orientou o trabalho buscou provar a tese de Harvey (2000) que é expressão da materialização de parte dos preceitos da acumulação flexível, conceituada como

(...) marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. (...) (pág. 140)

Ou seja, a flexibilidade da produção e do mercado de trabalho implica em intensificação da precarização do trabalho, processada via subcontratação, no caso da produção integrada.

Uma vez que os novos modelos – de produção, de distribuição, de contratação, de trabalho - exigidos pela acumulação flexível conduzem à busca por um trabalhador de novo perfil, também flexível, a questão da qualificação profissional se coloca. Segundo Araújo (1999)

Os novos “atributos pessoais” constituem-se como condição para que os trabalhadores se ajustem à nova estrutura organizacional das empresas que privilegiam as técnicas utilizadas pela “empresas japonesas” e adequam-se à idéia emergente de que um assalariado deve se submeter a uma validação permanente e a uma constante prova de sua adequação às atividades de trabalho, em que baseia a também emergente “noção de competência”. (pág. 19)

A formação dos trabalhadores tem sido considerada crucial, visando à produção do perfil de um trabalhador com as novas habilidades requeridas pelo toyotismo. Percebemos então, a necessidade de apresentar, neste estudo, reflexões sobre o trabalho

e a capacitação profissional no âmbito das empresas-filhas integradas à empresa Alfa de Uberlândia.

Abordamos tal temática a partir da crítica às imposições de uma escolarização formal elevada e da ênfase na formação de competências, em detrimento aos saberes tradicionais das profissões e dos conteúdos de qualificação profissional mais abrangente e menos especializado.

Com esse estudo objetivamos contribuir para a discussão sobre as novas formas de gestão da produção oriundas da reestruturação produtiva, buscando compreender a dinâmica da superexploração da força-de-trabalho, presente na produção integrada.

Assim, apreender como se configuram as relações de produção, de trabalho e de formação do trabalhador assume relevância, especificamente no que concerne às novas demandas apresentadas para as esferas da educação e do trabalho a partir das mutações em curso no mundo do trabalho.

As inquietações, premissas e hipóteses que orientaram a construção desta pesquisa são decorrentes de nossa vivência acadêmica, muito voltada para a compreensão das transformações sociais em curso, dentre as quais, consideramos centrais aquelas ocorridas no mundo do trabalho.

Dos procedimentos metodológicos

Nossa investigação não pretende neutralidade, o que não implica em desvalorização do rigor científico, de acordo com Freire (1997).³ Esta pesquisa está ancorada na perspectiva do materialismo histórico dialético; e é a partir de suas categorias fundamentais e do diálogo com os autores, apresentado no primeiro e

³ Paulo Freire, em Pedagogia da autonomia (1997), apresenta a discussão sobre a falácia da pretensão de neutralidade e demonstra, à luz da teoria marxiana, que a rigorosidade científica nada tem de contraditória com a postura consciente do investigador em relação à sociedade e suas contradições de classe.

segundo capítulos, que problematizamos a dimensão micro a qual nos propusemos investigar: a produção integrada.

Esta opção teórico-metodológica referencia-se, entre outras, nas afirmações de Dias (1999):

(...) a categoria marxista de análise da totalidade é transformada em algo totalitário. Todo e qualquer processo macro parece ser destituído de significado. O micro, identificado com o atual, com a verdade, se torna elemento de denúncia da politização e da ideologização de ambas, necessária e solidariamente, irracionais. Esta é a aparência que se passa para as classes subalternas. Muitos dos intelectuais dessas classes acabaram por aceitá-la e isso é decisivo. O mesmo, contudo, não se dá na prática e na teorização dominantes. Mais do que nunca, lição velha de século e meio, o capitalismo é globalizante. (pág.136)

Exatamente porque entendemos que a abordagem de um processo micro não está, necessariamente, descolada do todo, mas sim que ambos se interligam através de múltiplas determinações, buscamos compreender as determinações estruturais da reestruturação produtiva e suas manifestações na particularidade do objeto pesquisado.

O presente estudo foi desenvolvido, então, com base na pesquisa qualitativa, pois a mesma caracteriza-se pela coleta de dados de forma não-estruturada, de caráter exploratório, propiciando uma melhor compreensão do contexto em que a problemática condutora da investigação está inserida. Nosso procedimento metodológico ofereceu ainda a possibilidade de um tratamento minucioso das informações colhidas no campo, a pesquisa qualitativa dispõe de instrumentos os quais nos auxiliaram na obtenção, tratamento e análise dos dados.

Os procedimentos metodológicos dividem-se em revisão bibliográfica e pesquisa de campo. Escolhemos para realizar a pesquisa empírica a empresa Alfa devido aos motivos identificados abaixo:

- Constituí-se como uma das maiores agroindústria do país, de renome internacional;
- A Empresa apresenta estabilidade econômica ao longo de seus mais de 50 anos no mercado;

- Implementou o sistema de produção integrada, com êxito na cidade de Uberlândia.

Realizamos a coleta de dados em duas fazendas, com os dois produtores integrados (proprietários rurais) e seis trabalhadores e dois coordenadores das fazendas; através de entrevistas semi-estruturadas. Durante a pesquisa empírica, tivemos acesso aos jornais de circulação interna da empresa, bem como aos materiais utilizados nos cursos de capacitação oferecidos aos trabalhadores da produção integrada.

A exposição de nossas reflexões estará organizada da seguinte maneira: no primeiro capítulo abordamos a reestruturação produtiva mundial e, para tanto, retomamos o taylorismo-fordismo-keynesianismo – trinômio que nos auxilia a compreender as íntimas relações entre a organização da produção capitalista, a política econômica e a intervenção estatal para a consolidação de um dado padrão de acumulação do capital, que fora popularizado como fordismo. Para abordar a crise do referido trinômio, apresentamos os elementos da sua crise e a resposta a esta crise, o trinômio toyotismo – acumulação flexível- neoliberalismo, – novas características da organização da produção, da política econômica e da intervenção estatal. Apresentamos os impactos da crise capitalista, a partir de 1970, no mundo do trabalho, bem como discussões acerca das mudanças na relação trabalho-educação e seus reflexos em torno de uma suposta qualificação profissional.

No segundo capítulo, procuramos analisar o processo de reestruturação produtiva no contexto do desenvolvimento da sociedade brasileira e seus desdobramentos na organização e condições de trabalho e nos processos de qualificação para o trabalho.

O terceiro capítulo está dedicado à discussão da reestruturação produtiva implementada pela empresa Alfa, apresentação dos resultados da pesquisa de campo

desenvolvida nas fazendas dos produtores integrados à empresa Alfa, discutindo também como os trabalhadores são treinados, a partir de programas próprios da empresa para capacitação, para trabalhar nas fazendas.

Capítulo I

Considerações acerca da Reestruturação Produtiva Mundial

1-A reestruturação produtiva mundial e seus impactos no mundo do trabalho

“a burguesia só pode existir com a condição de revolucionar incessantemente os instrumentos de produção, por conseguinte, as relações de produção e, com isso, todas as relações sociais.” (Marx e Engels)

Neste excerto do Manifesto do Partido Comunista de 1848, Marx e Engels apresentam uma das principais características do capitalismo: a de ser um processo civilizatório. Isto significa modificar a sociedade em geral, suas instituições, valores e formas de viver, a partir das necessárias e constantes modificações no mundo do trabalho.

Contemporaneamente, um conjunto de mudanças, compreendidas por Antunes⁴ como uma nova ofensiva do capital sobre o trabalho, ocorrem mundialmente. Tal ofensiva visa, centralmente, recuperar as taxas de lucratividade perdidas a partir de meados da década de 1970 do século passado, na qual, segundo Valencia (2007), um ciclo longo de depressão na economia capitalista se inicia. Precedido por um ciclo de ascensão, entre as décadas de 1930 a 1970, cujas características mais estruturais são a introdução da robótica, a criação do Estado de Bem-Estar-Social e a regulação econômica keynesiana; tal ciclo virtuoso do capital teve vida curta. A manutenção da queda tendencial da taxa de lucro, o desemprego estrutural, a flexibilização laboral aparecem como resultados de uma nova crise capitalista. O autor, baseado na teoria do

⁴ O autor, desde *Adeus ao Trabalho?* (1998) até *O Caracol e sua Concha* (2005), na busca de compreender tais mudanças naquilo que ele intitula como metabolismo societal do capital, parte da verificação científica de que a crise apresentada no mundo do trabalho resulta de uma profunda e estruturante crise no padrão de acumulação capitalista. Crise esta que busca se resolver a partir de

valor-trabalho de Marx, procura evidenciar que a crise iniciada em 1973 nos países de capitalismo central e estendida ao conjunto da economia mundial sob o nome de globalização, tem característica estrutural, ou decorrente dos mecanismos intrínsecos de valorização do valor, e não apenas conjuntural – resultante de algum desequilíbrio no comércio internacional ou numa financeirização reversível (e, portanto, uma nova onda de crescimento da esfera produtiva seria ainda possível, nos marcos do capitalismo) do sistema capitalista. O que seria mais, animador, porém, falso.

Debate acalorado divide pesquisadores e ideólogos sobre a existência, a natureza e a procedência desta crise. Este estudo referencia-se em Mészáros (2003)⁵, ao afirmar que a crise estrutural do capitalismo não somente existe enquanto complexo resultante das próprias contradições do modo de produção capitalista, como precisa ser superada, fora da lógica do capital, para barrar a barbárie que se abate sobre a humanidade.

A produção de uma nova existência social deve levar em conta que, a crise numa dimensão tão ampla, traz transformações que influenciam os atuais modos de produzir a vida, em todos os seus sentidos (político, filosófico, cultural, ideológico, econômico e social). Originadas de diversas camadas e classes sociais, questões se colocam, não apenas de maneira abstrata, mas na cotidianidade da práxis política e social. Encontram-se questionados o trabalho e os trabalhadores, em seu lugar central para a existência, manutenção e transformação das formas de sociabilidade.

Neste debate, nos posicionamos ao lado daqueles que reconhecem a profundidade das transformações ocorridas no mundo do trabalho na contemporaneidade, mas que permanecem sustentando o reconhecimento do trabalho e

medidas que geram mais crises, como a fragmentação e precarização do mundo do trabalho, a destruição sem precedentes da natureza, a ruptura dos laços de sociabilidade, entre outros.

⁵ Em, *O Século XXI: Socialismo ou Barbárie?* (2003), O autor apresenta as convulsões presentes no seio do capitalismo, evidenciando o caráter de classe do Estado que, no imperialismo, significa a luta entre Estados-Nacionais e o surgimento de guerras, a disputa pela dominação dos demais países, a centralização do capital, a destruição das nações enquanto portadoras de direitos dos povos – direitos

da classe trabalhadora como centrais para a existência da sociedade atual, já que a mesma continua – feliz ou infelizmente regida pela lógica societal do capital.⁶

Neste estudo, pretendemos apresentar reflexões acerca das referidas mudanças em curso no mundo do trabalho, bem como o alcance dessas mutações nos planos: político, ideológico e econômico. Partiremos das repercussões deste processo vivido pelo capital em escala mundial, em especial, da análise da intensificação da precarização do trabalho.

O próprio regime de trabalho assalariado traz em si a precariedade, como demonstrou Marx⁷, ao conceituar o estranhamento, a alienação e a fetichização como produtos e também componentes do sistema de propriedade privada dos meios de produção. No entanto, a precariedade do trabalho, uma vez que subordinado ao capital, é aprofundada, em alguns setores da produção, pela “acumulação flexível” implementada nas últimas décadas do século XX e estendida a todo o setor produtivo no século XXI. A este fenômeno, Alves (2007) chama de segunda geração da reestruturação produtiva.

Anunciamos anteriormente que o modo de produção capitalista, em meados da década de 1970, apresenta sinais de crise devido ao esgotamento, tanto do modelo de gestão da produção baseado no taylorismo/fordismo, quanto das políticas do Estado de Bem Estar Social.

O sinal mais evidente da decadência do taylorismo-fordismo é a verificação da tendência decrescente da taxa de lucros. Para se entender essa crise, retomaremos a caracterização dos princípios organizacionais do taylorismo-fordismo, e,

mais ou menos extensos, de acordo com a luta de classes em cada país. A trajetória do capitalismo colide com a da permanência da existência dos povos e nações.

⁶ Sobre esta questão, ver em ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao Trabalho?* (1998) A polêmica deste autor com Gorz a respeito da centralidade do trabalho na sociedade capitalista contemporânea

⁷ Sobre isto, ler O Capital, e em especial, Os Manuscritos Econômicos e Filosóficos

posteriormente, analisaremos o toyotismo que se constitui no novo modelo de gestão da produção implementado nas últimas décadas, no intuito de recompor as taxas de lucro do capitalismo.

1.1 Principais características do taylorismo-fordismo

O taylorismo introduz a organização científica da produção - cujos princípios são o planejamento, o treinamento do trabalhador, o controle do processo e do trabalho e a execução parcelar e disciplinada deste trabalho - visando alcançar maior homogeneidade no ritmo de trabalho, racionalizando tarefas e dividindo funções, sob o uso do cronômetro para seu controle e com uma supervisão qualificada, para a obtenção de maior produtividade.

Já o fordismo é entendido fundamentalmente, como forma histórica de organização da indústria, do processo de trabalho e também da própria sociedade, ao longo do século XX.

Assim, o primeiro, por ser um conjunto de regras para administração da produção, foi absorvido pelo segundo, que, além de introduzir novas técnicas de organização da produção- como a esteira de produção, logrou consolidar uma lógica de organização de toda a vida social. Implementado ainda na década de 1910, por Henry Ford, industrial estadunidense que se destacava por

(...) sua visão, seu reconhecimento explícito de que a produção em massa significava consumo em massa, um novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política de controle e gerência do trabalho, uma nova estética e uma nova psicologia, em suma, um novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernista e populista. (Harvey, 2000:121).

Na esfera da organização do trabalho, o taylorismo/fordismo caracteriza-se pelo controle rígido sobre o processo de trabalho, definição rígida das tarefas, separação

entre execução e concepção do trabalho, classificação rigorosa das funções, treinamento largo, controle externo do trabalho, o que propiciou a constituição do operário-massa.

Em síntese, o fordismo

(...) utiliza de produção em massa, através da linha de montagem e de produtos mais homogêneos; através do controle dos tempos e movimentos pelo cronômetro fordista e produção em série taylorista; pela existência do trabalho parcelar e pela fragmentação das funções; pela separação entre elaboração e execução no processo de trabalho; pela existência de unidades fabris concentradas e verticalizadas e pela constituição/consolidação do operário-massa, do trabalhador coletivo fabril (...) (ANTUNES, 1998, pág.17).

No tocante a organização da produção verificava-se o emprego da tecnologia eletromecânica, a existência de grandes estoques, padronização e produção em série. Em relação à estrutura organizacional das empresas, percebe-se uma alta hierarquização e formação de oligopólios.

Na esfera político-econômica, o fordismo se ancorava nas medidas econômicas regulacionistas (keynesianismo), desenvolvendo políticas para a ação do chamado Estado do Bem Estar Social, no qual se preconizava a participação do Estado na economia, especialmente nas épocas de crise e depressão. Tal Estado tinha como papel negociar o pacto entre burguesia e proletariado⁸, garantindo a manutenção e reprodução da classe trabalhadora, através da responsabilização do Estado por universalização dos sistemas de saúde e educação públicos, instituição de programas de seguridade social e outras medidas de melhoria da vida do trabalhador. Este sistema de salários indiretos desonerava o capital e acomodava as revoltas no seio da classe trabalhadora.

Na esfera social, imprimiu um novo modelo de sociabilidade, baseado no consumo de massas, a família passa de unidade produtora à unidade consumidora, direcionando seus ideais para os comportamentos sociais estandardizados como representativos do progresso e da pretensa estabilidade social. A norma social do

consumo em massa pretendeu sobrepor uma identidade pulverizada, formada por indivíduos consumidores, à identidade de classe forjada nas lutas operárias e inscrita nas conquistas dos trabalhadores. A classe divide-se em trabalhadores especializados e o operário-massa com baixa qualificação, fruto da maquinização que deixava em segundo plano o trabalhador de ofício e seus conhecimentos. O sindicalismo predominante, de vertente social-democrata, contribuirá decisivamente para o pacto de classes, mas sua atuação representava apenas uma parcela especializada da classe trabalhadora. (Bhir, 1998).

A produção em massa se constitui então, como a forma moderna de acumulação do capital, pois este tipo de produção aumenta a produtividade e a intensidade do trabalho o que estabelece uma relação entre processo de trabalho e acumulação de capital. A grande indústria e a produção em massa proporcionam uma elevação da extração da taxa de mais-valor e a remuneração direta paga à maioria dos trabalhadores – o operariado-massa, pelo seu trabalho é uma quantia irrisória, enquanto o tempo e a intensidade do trabalho observam limites muito extensos quanto à capacidade da classe de suportar estas jornadas. As leis laborais refletiram conquistas da classe trabalhadora, mas seu alcance desigual no interior da classe propiciou diversas formas de trabalho mais ou menos massificantes.

⁸ Alain Bhir, em *Da Grande Noite á alternativa* (1998), analisa as políticas de bem-estar social como frutos de uma derrota da classe trabalhadora que, ao optar pela seguridade social e pelo pleno emprego, pactua com a burguesia a continuidade do modo de produção capitalista.

1.2 A crise do taylorismo-fordismo

Esse modelo de produção e reprodução social mostra sinais de profunda crise no início da década de 1970, devido a uma variedade de fatores, dentre os quais destacamos aquilo que Bhir (1998) chamou de “revolta do operário-massa”.

Conforme o autor, a segunda geração de trabalhadores sob o compromisso fordista não revalidou o acordo pactuado por sua geração anterior, pois agudizavam-se as contradições no processo de trabalho (coletivo de trabalhadores repetindo gestuais designificados, sob o comando intelectual do *staf* administrativo), intoleráveis quando somadas à dupla face da sociedade fordista.

(...) seu lado “fábrica” (as técnicas disciplinares próprias à exploração intensiva da força de trabalho) e seu lado “supermercado” (a exaltação narcisista do indivíduo no ato de consumo, do “tempo livre” e do lazer). O universo da produção fordista, baseando-se na negação brutal de qualquer autonomia individual, só podia entrar em contradição com o processo de personalização estimulada pelo desenvolvimento do consumo mercantil e, de modo geral, pelo conjunto da socialização própria ao fordismo.(Bhir, 19998, pág. 60)

A ruptura acima descrita, em estreita relação com os limites do processo de trabalho, a intensificação das lutas operárias, as mudanças técnico-organizacionais no processo de trabalho, o acirramento da concorrência internacional e queda nas taxas de lucratividade do capital; tornaram-se fatores mais do que suficientes para o declínio do fordismo.

A baixa nas taxas de lucratividade e produtividade associadas à elevação da composição orgânica do capital, saturação da norma social de consumo e desenvolvimento do trabalho improdutivo (o trabalho intelectual, serviços sob a responsabilidade do Estado) são apontadas por Bihir (1998) como causas da crise do fordismo.

Na Europa, os países de capitalismo central apresentaram os sinais mais evidentes de falência do modelo citado, pois seriam estes os que até então mais aprimoraram e expandiram os princípios fordistas, ícones do capitalismo. Giovanni Alves (1996) alerta para o caráter estrutural da crise capitalista que não se restringiu apenas à ordem conjuntural, mas significou um abalo na estrutura dos pilares deste modo de produção.

Para o enfrentamento da crise, com o intuito de recuperar as taxas de lucratividade, um “novo” modelo de acumulação foi introduzido no processo produtivo,

Como resposta à sua própria crise, iniciou-se um processo de reorganização do capital e de seu sistema ideológico e político de dominação, cujos contornos mais evidentes foram o advento do neoliberalismo, com a privatização do Estado, a desregulamentação dos direitos do trabalho e a desmontagem do setor produtivo estatal, da qual a era Thatcher-Reagan foi expressão mais forte, - a isso se seguiu também um intenso processo de reestruturação da produção e do trabalho, com vistas a dotar o capital do instrumental necessário para tentar repor os patamares de expansão anteriores. (Antunes 2000, p.31)

Emerge, então, um novo modelo de organização da produção, o toyotismo, importado do Japão que, adaptando-se aos diferentes níveis de industrialização e às realidades dos países, tende a se universalizar, tornando-se a “*forma dominante pela qual o capital impõe um processo de reestruturação na dinâmica das relações de classe para o controle social da produção e do mais-valor.*” (Coriat 1982)

Com relação à organização do trabalho, o toyotismo exige uma série de inovações. Percebemos mudanças como controle eletrônico dos trabalhadores propiciado, sobretudo, pela microeletrônica - como confirma Bernardo (2004),

Atualmente, porém graças à microeletrônica que as empresas expandem a sua capacidade repressiva. Pela primeira vez na história da humanidade, a microeletrônica permite que a fiscalização esteja indissociavelmente ligada ao processo de trabalho. Esta é uma transformação de consequências incalculáveis, e mal começamos a nos aperceber da sua amplitude. (pág.147)

A intensificação do controle sobre o trabalhador está entre as medidas necessárias para a superação da crise do sistema capitalista. Por ser, fundamentalmente, uma resposta que o capital dá à sua própria crise estrutural, o toyotismo (de menor envergadura quanto à organização da vida social) precisa ser acompanhado de medidas nos diversos planos da realidade social.

Apesar da divisão que apresentaremos, é necessário esclarecer que, do ponto de vista de sua existência na complexidade da existência social, tais medidas não se dão isoladamente em cada plano ou esfera da realidade, mas ocorrem interligadas.

No plano político-ideológico, verificamos a implantação do neoliberalismo, doutrina política que representa uma reformulação do liberalismo clássico cuja premissa precípua consiste em uma ação regulatória mínima por parte do Estado e liberdade máxima em relação a regras na vida social, pois, na medida da necessidade, a mão invisível do mercado ajustaria quaisquer problemas, seja qual for a sua natureza.

É no contexto de crise do capitalismo e de sua tentativa de recuperação através da reestruturação produtiva, da acumulação flexível e do neoliberalismo, que o processo de mundialização do capital se desenvolve, ou seja,

(...) capacidade estratégica de todo grande grupo oligopolista, voltado para a produção manufatureira ou para as principais atividades de serviços, de adotar, por conta própria, um enfoque e conduta “globais”. O mesmo vale, na esfera financeira, para as chamadas operações de arbitragem. A integração internacional dos mercados financeiros resulta, sim, da liberalização e desregulamentação que levaram à abertura dos mercados nacionais e permitiram sua interligação em tempo real. (CHESNAYS 1996,p.17)

Se, no taylorismo-fordismo, o Estado keynesiano fora fundamental, com a crise de acumulação deste modelo político-econômico, a acumulação flexível necessária à mundialização capitalista – resposta do capital à sua crise, como já dissemos, precisa de outra configuração político-ideológica.

Tal configuração ficou conhecida por neoliberalismo, que teve como um dos seus precursores Hayek (1977), cuja principal obra foi intitulada “*Caminho da Servidão*”. Suas contribuições tiveram adesão de governos de diferentes países e colorações políticas, dando luz às estratégias políticas e econômicas, no intuito de destruir a estrutura do welfare-state herdada do compromisso fordista (destacamos os serviços públicos e os direitos sociais), com objetivo claro de ampliar espaços de acumulação para o capital em crise. Ganhando impulso nas décadas de 1970 e 1980, nos países de capitalismo central como Inglaterra (Tatcher e sua “mão de ferro” sobre os serviços públicos e os direitos dos trabalhadores) e Estados Unidos (Reagan e sua economia de guerra).

As políticas neoliberais estão eixadas na **desregulamentação do trabalho**, que visam dar maior margem de lucratividade ao capital; **na retirada do Estado de áreas sociais e estratégicas por via das privatizações**, a fim de aumentar a área de inserção da economia de mercado **e na ofensiva às organizações independentes da classe trabalhadora**, seja pela sua cooptação ou pela sua destruição, com o objetivo de minar a resistência dos trabalhadores à implementação das medidas anteriores.

Propagando a ideologia de livre-mercado, a qual trouxe consequências drásticas para os países periféricos, pois sua subdesenvolvida industrialização, seu leque limitado de políticas sociais e de direitos trabalhistas, foram fortemente abalados. Os Estados-Nação, dirigidos por governos de várias origens, têm seu papel de classe reafirmado e impulsionam políticas de caráter neoliberal. Assim, atual fase do capitalismo, as organizações dos trabalhadores são colocadas em xeque pelo reformismo e o neocorporativismo de seus grupos dirigentes enquanto, o Estado impõe reformas laborais e previdenciárias e políticas anti-sindicais,

O neoliberalismo, enquanto política mundial do capital em sua fase de acumulação flexível pressupõe a formação dos blocos econômicos, como o MERCOSUL, o NAFTA e a ALCA, pois

Os ciclos de crise (a saber: crise de superprodução, estreitamento do aparelho produtivo, destruição de uma parte das forças produtivas, relançamento da produção e reconquista do mercado) estavam ligados a uma situação em que mercados podiam ser conquistados. Estamos hoje numa outra fase. O elemento dominante em escala internacional é o parasitismo económico e a especulação. As forças produtivas apodrecem, sufocadas no quadro da propriedade privada dos meios de produção e dos Estados nacionais. (Gluckstein, 1995, pág. 11)

Avaliando a destruição das forças produtivas – caracterizada, principalmente, pela destruição de postos de trabalho, pelo desemprego estrutural e pela conseqüente exposição de um terço da população mundial à miséria - como indicadora da etapa de putrefação do capitalismo, Gluckstein (1995) aponta a recuperação econômica dos EUA como oriunda da política de construção de blocos econômicos regionais, o NAFTA e a ALCA. Ou seja, recuperação advinda da sobreposição do imperialismo norte-americano às demais economias do continente americano, criando áreas de superimperialismo e destruindo as forças produtivas dos EUA e, principalmente, dos demais países integrantes dos blocos regionais.

De acordo com Gentili, o neoliberalismo "*constitui um projeto hegemônico... uma alternativa dominante à crise do capitalismo contemporâneo através da qual pretende-se levar a cabo um profundo processo de reestruturação material e simbólica das nossas sociedades.* (1998:102).

Assim sendo, o neoliberalismo orienta mudanças em dois sentidos complementares. Primeiro a implementação de reformas na política, na economia, na educação e etc., se expressando, sobretudo através das privatizações, da ênfase ao capital financeiro, defesa do chamado "Estado Mínimo" parco em gastos sociais. E segundo, em contrapartida, alimenta a ideologia, em que o mercado aparece como

instituição auto-reguladora. Nesse jogo, o privado aparece como o lugar da excelência, da eficiência e da qualidade enquanto o Estado e o público são apresentados como ineficientes e de péssima qualidade.

O progressivo dismantelamento dos sindicatos é indispensável para a instauração das mudanças políticas, econômicas e ideológicas acima citadas. Com seus organizadores de identidades coletivas⁹ (sindicatos, partidos) em baixa, o individualismo torna-se o *locus* de excelência, em contraposição ao coletivismo. Outra característica neoliberal é a concentração de maior volume de investimento na esfera financeira do que na produtiva, o que provoca a paulatina diminuição do número de empregos e a extinção de postos de trabalho, por isso as sociedades contemporâneas são caracterizadas por um desemprego estrutural, face mais perversa do neoliberalismo, pois coloca uma parcela significativa da população mundial em situação de miséria absoluta.

Para a perspectiva neoliberal, seria necessário “*manter um Estado forte, sim, em sua capacidade de romper o poder dos sindicatos e no controle do dinheiro, mas parco em todos os gastos sociais e nas intervenções econômicas*”. (Anderson, 1995:11). Assim sendo, de acordo com as análises de Anderson (1995), o neoliberalismo fracassou economicamente, ou seja, não conseguiu recuperar as taxas de lucratividade pretendida pelos capitalistas. Mas o autor reconhece que seu grande triunfo foi cultural e ideológico uma vez que as idéias difundidas por esta doutrina alcançaram êxito sendo incorporadas quase como verdades hegemônicas numa perspectiva global.

No plano produtivo, o modelo baseado no taylorismo/fordismo de planejamento, controle e execução dos processos de trabalho, bem como da circulação e distribuição de produtos perde espaço para o novo padrão de acumulação flexível, associado ao toyotismo. Porém esse não se constitui em um único modelo de gestão da produção,

mesclando-se com o taylorismo-fordismo, chegando mesmo a se definir como neo-fordismo ou neo-taylorismo.

1.3 O toyotismo e as novas tecnologias

Nas práticas neo-tayloristas ou neo-fordistas são utilizadas as inovações organizacionais e as novas tecnologias surgidas, sobretudo, nas décadas finais do século XX. Incorporam-se á organização do trabalho novas políticas, tais como círculos de controle de qualidade (CCQ), valorização do trabalho em grupo e exigências de polivalência funcional por parte do trabalhador, com o objetivo de estabelecer um maior controle sobre a força-de-trabalho, dela extraíndo, ao mesmo tempo, um maior rendimento e produtividade, além de envolvimento com o espírito e a cultura da empresa.

A principal ruptura realizada pelo toyotismo em relação ao fordismo foi à incorporação do saber do trabalhador no sistema produtivo. Esse passa a se constituir em um elemento primordial para a acumulação capitalista sendo a característica central do toyotismo. Podemos dizer que a organização/subtração do conhecimento (substituindo os saberes tradicionais por informações instrumentais), constitui-se em um pressuposto básico da atual fase do modo de produção capitalista. O próprio saber converte-se em mercadoria, a ser produzida e vendida a quem pagar melhor. E, como toda mercadoria no sistema capitalista, tem seu valor de troca sobreposto ao valor de

⁹ Antônio Gramsci. Maquiavel, A Política e O Estado Moderno (1991); ver sobre isto quando o autor fala do “organizador coletivo da classe”.

uso, condicionando a produção e reprodução do conhecimento aos anseios mais imediatos do mercado.

Foi a partir da década de 1980, que o toyotismo, se expandiu através de técnicas importadas do Japão, pretendendo uma “fabrica racionalizada” sustentada por dois pilares. O primeiro baseado no *just-in-time* / *kanban* que pressupõe a produção exata das quantidades vendidas e exatamente no tempo necessário e o segundo automação/auto-ativação, em que se sobressai a desespecialização e polivalência do trabalhador.

As concepções rígidas de produção e gerência passam a ser substituídas pelo padrão flexível, em que se verifica que não existem grandes estoques, pois o *just-in-time* proporciona a fabricação das mercadorias sob encomenda. Para adequar-se a esta nova estratégia de produção, tanto as plantas das empresas quanto às habilidades requisitadas de seus trabalhadores foram modificadas, a fim de atender aos padrões flexíveis da produção. A produção em série foi substituída pela produção de reduzidas quantidades de produtos variados, o que se preconiza neste modelo segundo Coriat (1994), é uma fabrica mínima, com um maquinário mínimo, um estoque mínimo e também com número mínimo de funcionários.

O trabalhador requerido, como foi dito, é aquele polivalente, capaz de operar ao mesmo tempo várias máquinas. Identificamos neste processo, a tentativa de racionalização do processo produtivo e um novo disciplinamento da força de trabalho. O toyotismo faz com que o sistema capitalista dependa cada vez mais de capacidade de inovação, de melhores produtos e de racionalização no processo de produção, garantindo maior flexibilidade e aumento nas taxas de produtividade. Nesse contexto, foram introduzidos modelos de relações industriais capazes de enfrentar às novas condições impostas pela mundialização do capital, ocasionando outra divisão

internacional do trabalho que implica em alterações referentes à sua divisão espacial, técnica e social.

Sob tal perspectiva, as medidas adotadas pelo capital para recuperar as taxas de lucratividade, repercutiram de modo contundente no mundo do trabalho. O toyotismo significou uma diferente formação da base produtiva, assentada em mudanças estruturais na organização do trabalho e das formas de produção, apoiadas, sobretudo, em implementações tecnológicas, utilizando a microeletrônica e a robótica. A gestão empresarial foi reorganizada, a estrutura das empresas antes organizada de forma hierarquizada e verticalizadas, tornam-se mais horizontalizadas e flexíveis. O investimento na modernização do maquinário e na qualificação dos trabalhadores conduz a uma crescente participação do capital constante (máquinas) na produção em relação ao capital variável (força-de-trabalho). A composição orgânica do capital apresenta, cada vez mais, trabalho morto em relação ao trabalho vivo. Já que o alto implemento tecnológico, característica do toyotismo, reduz o número de trabalhadores necessários no processo produtivo, que é praticamente todo mecanizado. Outra característica é que o maquinário torna-se obsoleto rapidamente o que exige um constante treinamento dos trabalhadores para aprender a lidar com os novos equipamentos.

Bernardo (2004) retoma dois conceitos fundamentais da obra de Marx, ao dizer que com o taylorismo, temos o incremento da mais-valia relativa, que ele define como *“uma forma sofisticada de exploração, adequada aos trabalhadores mais qualificados, e assenta no aumento contínuo da produtividade”* (pág.124). Com advento do toyotismo, ainda de acordo com Bernardo, a microeletrônica contribui, de uma forma jamais vista, pela intensificação do ritmo do processo de trabalho, consequentemente para o aumento do grau de exploração dos trabalhadores e para a extração da mais-valia

relativa esse mesmo processo corrobora para a crescente precarização do trabalho, contribuindo para a desqualificação do trabalhador possibilitando e ampliando a extração da mais-valia absoluta, que “*constitui uma forma rudimentar de exploração, que na sua modalidade extrema é adequada apenas aos trabalhadores desprovidos de quaisquer qualificações especiais*”. (Bernardo, 2004, pág.123), verificamos assim que as duas formas de mais valia estão intrinsecamente vinculadas.

Diante desse quadro temos uma busca permanente de aperfeiçoamento do processo de produção baseada na incorporação do conhecimento do trabalhador, resultando na constante necessidade de qualificação do trabalhador que esse novo modelo traz. Porém essas mudanças, de acordo com Harvey (1992) não alteram a lógica da acumulação capitalista, baseada na busca pelo lucro e na propriedade privada dos meios de produção, levando a transformações superficiais e aparentes,

Alves (2000) reafirma a teoria de que esse processo aprofunda o grau de exploração dos trabalhadores, conduzindo a uma crescente extinção de postos de trabalho, bem como crescimento da demanda por novas qualificações profissionais, além do crescimento do mercado informal. O alcance destas mudanças reflete no movimento sindical e podem ser identificadas a partir da diminuição das taxas de sindicalização. Porém, a sindicalização restrita reflete, ao mesmo tempo, a diminuição do emprego formal e o aumento do trabalho subcontratado, parcial, terceirizado ou informal; modalidades de trabalho não representadas pelo sindicalismo oficial nem protegidas pela legislação.

As mudanças implantadas pelo toyotismo, no tocante as forças produtivas, fizeram com que o jeito de viver e trabalhar fossem modificados, conforme denuncia Antunes (1998), “*(...) Foram tão intensas as modificações, que se pode mesmo afirmar que a classe-que-vive - do - trabalho sofreu a mais aguda crise deste século, que*

atingiu não só a sua materialidade, mas teve profundas repercussões na sua subjetividade e, no íntimo inter-relacionamento destes níveis, afetou a sua forma de ser. (pág.15). Percebe-se então, que se fez necessário um novo estilo de trabalhador.

1.4 O toyotismo, a nova arquitetura do posto de trabalho e do processo produtivo

Valencia (2007) observa a mudança naquilo que ele chama de “arquitetura do posto de trabalho”, composta, no fordismo, pelo tripé categoria profissional – função – salário. Sob o ideário toyotista, o trabalhador que desenvolve um trabalho, de acordo com uma função claramente determinada, cuja formação o insere em uma categoria profissional com salário compatível à atividade desenvolvida, está obsoleto. Entendido como um profissional que desempenha funções repetitivas e mecânicas, sem capacidade para tomar iniciativas, o trabalhador especializado do fordismo perde espaço. A explicação é simplificada ao máximo: é necessária uma nova capacitação profissional. As exigências foram ampliadas não apenas no que se refere à educação formal, mas foram acrescentadas uma série de habilidades relacionadas ao uso de novas tecnologias, bem como atitudes e comportamentos considerados adequados ao novo modelo.

A produção readequando-se aos imperativos da **flexibilização** cria e atende às demandas de um mercado cada vez mais segmentado. Em outras palavras, a produção em série cede lugar à produção em pequena escala, de produtos diferenciados, cuja demanda e perfil de consumidores já é previamente conhecida e estabelecida, através de políticas de indução (pesquisa de nichos de mercado, *marketing* segmentado e etc.), para nortear um planejamento racional da ativação do processo produtivo, o que diminui a necessidade de grandes estoques.

As tendências do toyotismo são relevantes, de acordo com Leite (2003) a primeira diz respeito à **focalização**: as empresas se especializam e passam a produzir

mercadorias que detêm informações específicas e diferenciadas, terceirizando o restante da produção, o que resulta num aumento da extensão das cadeias produtivas

As tendências citadas acima alteram a configuração espacial da produção, que se torna mais fragmentada e complexa. Surge, então, a empresa-rede, que se distingue pela externalização de algumas das suas atividades produtivas, nova configuração conceituada por Alves (2000) como fragmentação sistêmica,

É algo que perpassa o complexo mundo do trabalho (e do capital), instaurando, de diversos modos, novo patamar de flexibilidade e de integração, tanto intrafirma, como nas relações entre empresas. É o que ocorre no espaço-território de produção do capital. Surge- e se desenvolve- uma nova forma descentralizada e externalizada de firma, o que denominamos "empresa-rede", mais adequada á lógica instável do capitalismo mundial... (Alves, 2000, pág. 57)

A empresa-rede, ainda de acordo com Alves (2000), apresenta não apenas uma modificação territorial da produção, mas também uma abrangente reorganização do “trabalhador coletivo”, adequado a fase atual do sistema capitalista. Disperso pela implantação de políticas de demissão em massa, programas de demissão voluntária, terceirizações e subcontratações, o trabalhador coletivo fragmentado se vê recolocado de diversas formas no mercado de trabalho. A flexibilidade estimula a criação de micro-empresas, empresas subcontratadas e empresas fornecedoras, em diferentes níveis do processo produtivo. O objetivo da "fragmentação sistêmica" é *“instituir uma nova modalidade de gerenciar (e reproduzir) a lógica do capital sob a nova crise do capitalismo mundial, constituir uma nova hegemonia do capital na produção, capaz de permitir um novo salto da acumulação capitalista.”* (Alves, 2000:60)

De acordo com Leite (2003), esse processo renovado de estruturação do trabalho acontece de forma diferenciada nos diversos países, e não se apresenta da mesma forma dentro de um mesmo país e nem mesmo dentro de uma mesma indústria. Leite (2003) afirma ainda que a diferença existente entre as empresas-mães e as fornecedoras de

primeira linha consiste em que, nas primeiras, os trabalhadores são considerados estáveis, com bons salários e qualificados - para estes, a possibilidade de carreira e o treinamento contínuo são considerados elementos essenciais; enquanto que, nas fornecedoras a maioria da força-de-trabalho é constituída de trabalhadores pouco qualificados e instáveis, nos quais as empresas pouco investem.

Assim sendo, a autora reitera que a flexibilidade das empresas manifesta-se através de uma combinação na qual as empresas-mães têm à sua disposição trabalhadores periféricos contratados pelas empresas-filhas, que são dispensados de acordo com as variações do mercado, o que garante a segurança dos trabalhadores do núcleo, e ao mesmo tempo colocam sobre responsabilidade dos fornecedores a instabilidade do mercado, através da divisão do trabalho na cadeia produtiva. Com essa tendência, são mantidos os trabalhadores estáveis e qualificados no núcleo e em contrapartida trabalhadores instáveis, com baixos salários e desqualificados situados na periferia. Essa situação conduz a uma diversificação interna do proletariado, provocando além da perda da identidade de classe, fortes discriminações sociais.

Para Harvey (2000), a divisão dos trabalhadores em estáveis e instáveis consiste em disparidades de ordem econômica e social,

O centro (...) se compõe de empregados em tempo integral, condição permanente e posição essencial para o futuro de longo prazo da organização. Gozando de maior segurança no emprego, boas perspectivas de promoção e de reciclagem, e de uma pensão, um seguro e outras vantagens indiretas relativamente generosas, esse grupo deve atender à expectativa de ser adaptável flexível e, se necessário, geograficamente móvel... A periferia abrange dois grupos bem distintos. O primeiro consiste em empregados em tempo integral com habilidades facilmente disponível no mercado de trabalho... o segundo grupo periférico oferece uma flexibilidade numérica ainda maior inclui empregados em tempo parcial, empregados casuais, pessoal com contrato por tempo determinado, temporários, subcontratação e treinados com subsídios público, tendo ainda menos segurança de emprego que o primeiro grupo periférico. Todas as evidências apontam para um crescimento bastante significativo desta categoria de empregados nos últimos anos. (pág.144)

Nesse sentido, os direitos dos trabalhadores são solapados, flexibilizados, desregulamentados, surgindo postos de trabalho em tempo parcial, trabalhadores subcontratados ou temporários, e a exigência de um número reduzido de trabalhadores, acirrando o desemprego estrutural e o crescimento do trabalho informal.

A sociedade contemporânea caracteriza-se, assim, por um novo e precário mundo do trabalho, cuja fragmentação do proletariado¹⁰, devido a essa grande diversidade de *status*, provoca queda nas taxas de sindicalização e desarticula o próprio movimento operário como agente de transformação social.

1.5 A ideologia participativa do toyotismo e a captura da subjetividade do trabalhador

No plano organizacional, novas formas de gerenciamento participativo são implementadas. Baseadas, sobretudo, no engajamento dos trabalhadores na defesa dos interesses do capital, ao que Coriat (1994) conceituou como engajamento estimulado. No entanto, sabemos que os estímulos são de caráter ideológico individualista e competitivo, visando à premiação do desempenho de uma pessoa ou grupo, cujos resultados se tornam parâmetros para cada trabalhador. As realizações de avaliações, combinadas às auto-avaliações permanentes, se prestam ao controle e autocontrole personalizado dos funcionários, que passam a competir entre si para alcançar resultados maiores nas avaliações. O grande estímulo, além do reconhecimento pessoal e suas premiações (nunca ao alcance de todos), se fundamentam na promessa de participação em lucros e resultados, nem sempre realizada.

Dias (1999), partindo de um referencial mais crítico, verifica na convocação à participação dos trabalhadores na definição de regras e metas da empresa flexível, a

¹⁰ Expressão cunhada por Birh, em seu livro **Da grande noite á Alternativa** (1998).

tentativa de solapar a solidariedade de classe e de instituir uma participação submissa à lógica do capital, fenômeno que ele conceitua de passivização, ou seja, uma pretensa participação livremente escolhida, cujos mecanismos de existência repousam sobre o medo, a coerção e a desqualificação do trabalhador.

Em suma, quer se produzir um operário parcelar, descontínuo e, acima de tudo, inteiramente subordinado ao capital. Um trabalhador que, por medo de perder o emprego, defende não apenas a produtividade do capital, mas, até mesmo a demissão dos seus companheiros. O caso das ilhas de produção é exemplar: faz-se com que um trabalhador vigie o outro, dispensando assim a vigilância do patrão. Diminui-se o número de capatazes explícitos, cria-se um crescente quadro de “servos voluntários”. (Dias, 1999, pág. 128).

Enfim, o modo de produção capitalista, criou uma nova forma de exploração da força de trabalho, não apenas a força física seria utilizada no processo produtivo, para multiplicar os lucros uma nova estratégia é encontrada: a capacidade intelectual e a subjetividade dos operários são incorporadas ao processo produtivo. Como descreve Bernardo (2004)

Mas o toyotismo não se limita a encorajar a participação consciente dos trabalhadores, e incorpora essa participação na organização do processo de trabalho. A alteração introduzida no sistema de cadeias de montagem, que substitui a sequência de trabalhadores individualizados pela sequência de pequenos grupos de trabalhadores, foi uma das formas como se passou a aproveitar a iniciativa dos assalariados... Esta reorganização da produção das linhas de produção representa muito mais do que isso, porque ao se conceder um certo estopó de iniciativa aos trabalhadores está-se a explorar seus conhecimentos técnicos e as suas capacidades de gestão. Por outro lado, o toyotismo atribui aos trabalhadores que fabricam um dado artigo, ou que prestam um dado serviço, a função de fiscalizarem eles mesmos a qualidade do produto, violando um dos ditames do taylorismo clássico, já que o princípio da demarcação de tarefas separava a produção e o controle. (pág.85)

Nesse sentido surgem, inclusive, novas nomenclaturas, o departamento responsável pelo recrutamento de pessoal, antes chamados de setor de recursos humanos passa a ser chamados de *talentos humanos*, no entanto sua função continua a mesma, recrutar o trabalhador que mais se encaixe nas necessidades da empresa, por um custo menor possível. Este empregado da empresa flexível recebe o falso *status* de *associado*

ou colaborador, da nova empresa, a empresa torna-se uma *instituição* e o trabalho, uma *missão*.

Na pesquisa desenvolvida por Silva (2001) em uma empresa de telecomunicações, constatou que os gestores¹¹, aqueles componentes do *staff* administrativo-estabelecem uma linguagem fundamentada em uma simbologia que corrobora para a cooptação do trabalhador. As palavras, cuidadosamente escolhidas, têm o papel de induzir os trabalhadores a uma sensação de participação nas decisões da empresa, que aparece como um local de contentamento já que proporciona a satisfação das necessidades tanto material (progresso, empreendimento, etc.) quanto espirituais (sinergia, responsabilidade, etc.).

Nessa perspectiva, o trabalhador, agora especializado e diligente, é conduzido a pensar e agir como sócio da empresa, tática utilizada para usurpar a sua identidade, adequando à lógica do capital. Essas medidas são adotadas com o intuito de minar a resistência dos trabalhadores, contribuindo para a desarticulação do seu movimento contestatório, tentando suprimir os conflitos entre capital/trabalho e forjando um “consenso”, a partir da incorporação do saber operário à produção.

De acordo com Alves (2000), a sociologia e a economia do trabalho têm deixado a desejar no que tange a analisar os efeitos mais perversos do capitalismo global, que *consistem na intensificação dos mecanismos sistêmicos voltados para a manipulação da subjetividade do trabalho e a sua “captura” pelos dispositivos ideológico-organizacionais do capital.* (pág. 185).

Debruçando sobre as novas formas de subjetivação estranhada do toyotismo, as quais constituem o precário mundo do trabalho – na qual o medo do desemprego é veiculado como estratégia para controlar o comportamento do trabalhador e elevar a

¹¹ Administradores capitalistas.

produtividade, o autor destaca o medo como principal sentimento motriz desta relação.

Alves (2007) ainda afirma que

Através do medo do desemprego o trabalhador assalariado consente maior nível de exploração da sua força de trabalho e renuncia a direitos sociais e trabalhistas, por exemplo. Como já dizia Freud, o medo é a moeda de troca dos afetos humanos. É cultivando o medo que o capital busca constituir novos (e espúrios) consentimentos à nova barbárie social. (...) (pág. 197)

Este medo generalizado está nas entrelinhas da cartilha da reorganização do trabalho toyotista, cuja manipulação é baseada na punição/recompensa. De um lado, premiação como estímulo aos que se sobressaem valorizando a competitividade e afrouxando a solidariedade e, por outro lado, acenando constantemente, de forma velada ou aberta, com a aterradora possibilidade do desemprego.

1.6 Desemprego no capitalismo senil

O desemprego a consequência mais aguda da tríade neoliberalismo, reestruturação produtiva (donde o fordismo emerge como forma de gestão) e a mundialização do capital - centrada no grande investimento na esfera financeira e especulativa, conforme imposição e monitoramento do FMI e Banco Mundial.

O programa de ajuste financeiro do FMI - e sua política monetarista - reduziu a quase nada os países subalternos. O preço foi brutal: desindustrialização, recessão, desemprego. O Chile e a Argentina são bons exemplos. Em muitos países, as reformas neoliberais permitiram reduzir as astronômicas taxas de inflação para a ordem dos dois dígitos anuais, mas esses mesmos processos de ajuste levaram milhões de pessoas à miséria. Na América Latina, como nos países do Leste Europeu, a superexploração do trabalho e a super-opressão política são irmãs siamesas, necessárias para a realização da acumulação capitalistas. Tudo isso sobredeterminado pela chamada modernidade, pela implementação da racionalidade do mercado. (Dias, 1999, págs. 121/122)

O desinvestimento na produção acarretou redução de postos de trabalho, desindustrialização, intensificação do processo de trabalho e da exploração, desterritorialização das forças produtivas. Tais medidas têm seu eixo nos processos de

privatizações, nas diversas formas de desregulamentação do trabalho e na ofensiva contra as organizações independentes dos trabalhadores. E diz respeito a uma diferente conformação do modo de produção capitalista e dos mecanismos que comandam seu desempenho e sua regulação.

Tal processo na década de 1990 foi amplamente anunciado como inevitável e inesgotável. Porém, o aprofundamento da crise societal provocado pela ofensiva imperialista, semeou dúvidas sobre a pretensa rota triunfante e única do capital como mantenedor da sociabilidade contemporânea. De acordo com Beinstein (2001), a partir da década de 2000 a polêmica sobre a atual etapa do capitalismo, a qual ele denomina de capitalismo senil, ser ou não uma etapa de crise, já foi superada. A unanimidade em torno da verificação da crise do capital não significa que os capitalistas e seus representantes deixaram de trabalhar na lógica da acumulação a qualquer custo, mas sim que a pretensa hegemonia do capitalismo como vitorioso sobre a classe trabalhadora já não detém a mesma intensidade. Ou seja, a luta se direciona agora para diagnosticar, perceber a natureza e as tendências da crise e, do ponto de vista do capital, freá-la.

Do ponto de vista do trabalho, não se trata de comemorar a crise, mas de verificar que sua existência se tornou inegável a ponto de tornar desacreditado o requeitado discurso do progresso e as severas medidas políticas e econômicas tomadas em seu nome nas décadas anteriores.

Porém, os trabalhadores e suas organizações independentes ainda não tiveram êxito na reconstrução de sua identidade de classe. Reconhecemos as resistências existentes em todo o mundo, desde a luta de parte do sindicalismo estadunidense contra a ALCA até a resistência dos iraquianos à invasão de seu país pelos EUA.

Entretanto, o neocorporativismo analisado por Alves (2000) como expressões da debilitação da solidariedade de classe, permeia grande parte das políticas sindicais. Em

consequência, a luta contra a extinção de postos de trabalho e a precarização fica em segundo plano, ganhando audiência e adesão o discurso do capital sobre a qualificação profissional ser a chave para o combate ao desemprego.

Assim, a educação novamente é chamada a responder a uma crise cujas dimensões ultrapassam o plano pedagógico.

2 - Alguns apontamentos acerca da relação Educação e Trabalho

“Não basta ensinar ao homem uma especialidade. Porque ele se tornará assim uma máquina utilizável, mas não uma personalidade. Os excessos do sistema de competição e especialização prematura, sob o falacioso pretexto de eficácia, assassinam o espírito, impossibilitam qualquer vida cultural e chegam a suprimir os progressos nas ciências do futuro. É preciso, enfim, tendo em vista a realização de uma educação perfeita, desenvolver o espírito crítico na inteligência dos jovens.” (Einstein)

Lembremos que a educação para a atuação do homem como força-de-trabalho, exclusivamente, foi severamente criticada por Marx, uma vez que essa visa apenas capacitação para o mercado, e não combina conhecimentos intelectuais e o exercício corporal. A omnilateralidade – uma totalidade composta por uma infinidade de comportamentos do homem, dentro de uma nova sociedade, que propicie o estabelecimento de novas relações, desfetichizada e consciente de suas necessidades, às quais a produção coletiva e solidária são correspondentes - só pode ser alcançada com uma educação abrangente, numa sociedade cujos imperativos do lucro não sejam os condutores da ação humana produtiva.

Ainda que, na atual sociedade, não seja possível uma educação para a omnilateralidade, educadores adotam este referencial para a sua ação, estabelecendo a contradição entre o ser e o vir a ser, trilhando caminhos educacionais que mais se aproximam daqueles necessários a uma educação emancipatória. No entanto, não podemos negar que a grande influência da ideologia mercantil tem de diversas maneiras, orientado as ações de educadores e do poder público no que se refere à educação.

A educação vem adquirindo destaque nos modelos de gestão da produção na atualidade, governos de todo o mundo se propõe a aumentar os índices de escolarização formal e a baixar as taxas de analfabetismo. Todo esse empenho não advém da preocupação com uma melhor qualidade da educação ou com sua democratização, mas obedece a regras de organismos internacionais (FMI, Banco Mundial, ONU) cuja política de liberação de recursos aos países, sobretudo aos de economia dependente, está vinculada à realização de mudanças na educação, para que essa se adapte à flexibilidade do mercado.

Portanto, a elevação nos níveis de escolarização pouco resulta na diminuição das desigualdades sociais ou sequer na promoção de possibilidades iguais para disputa no mercado de trabalho. Ao contrário, a conjugação entre crescimento da produtividade e da competitividade industriais e a queda sistemática do emprego industrial, acirram a exclusão social.

2.1 - Escola e Mercado

Produto e ingrediente de diferentes conjunturas e conquistas democráticas do século XX, o papel da escola na sociedade é alvo constante de disputas entre os diversos segmentos sociais das classes sociais, bem como de políticos e intelectuais.

Na década de 1980, as teorias educacionais giram em torno do princípio de que a escola se constitui em espaço de mediação, podendo mesmo negar as relações sociais de produção, destacando-se também a luta pela educação como direito de cidadania.

A qualificação profissional ocorre também e principalmente, fora da escola, segundo a obra de Kuenzer, *Pedagogia da Fábrica* (1984), na qual a autora investiga como a fábrica educa o trabalhador, discutindo o trabalho com uma dupla dimensão: de educação e de qualificação e ao mesmo tempo de desqualificação do trabalhador (1987, p.23). Enquanto conhecimentos necessários ao mundo do trabalho são adquiridos pela experiência profissional, mais do que pela escolarização, os conhecimentos que ultrapassam as necessidades de qualificação para uma dada função são desconsiderados, processo que torna o trabalhador limitado a um tipo de especialização, alheio aos saberes que permeiam toda a produção.

Na década de 1990 a preocupação recai sobre os impactos das novas tecnologias sobre a educação e também sobre a sociedade, destacando ainda, a falta de consenso entre os teóricos no que diz respeito aos processos de qualificação e desqualificação. (Shiroma e Campos, 2006)

E na década atual, a problemática persiste sobre os temas da qualificação e desqualificação do trabalhador, polivalência e politecnia, no que diz respeito à educação do trabalhador. Machado (1992) contribui para o debate apontando diferenças entre os conceitos. Segundo a autora, **polivalência** se refere a um trabalho multifacetado, com

uma relativa abertura quanto à possibilidade de administração do tempo pelo trabalhador e sem implicar, necessariamente, mudança qualitativa das tarefas. Significa apenas racionalização do processo de trabalho o que não quer dizer intelectualização do trabalho, mesmo que se trabalhe com equipamentos mais complexos.

Já a politecnia representa

“O domínio da técnica em nível intelectual e a possibilidade de um trabalho flexível com a recomposição de tarefas a nível criativo. Supõe a ultrapassagem de um conhecimento meramente empírico, ao requerer o recurso a formas de pensamento mais abstratas. Vai além de uma formação simplesmente técnica ao pressupor um perfil amplo de trabalhador, consciente, capaz de atuar criticamente em atividade de caráter criador e de buscar com autonomia os conhecimentos necessários ao seu progressivo aperfeiçoamento” (Machado, 1992, pág.19).

A politecnia surgiu das necessidades do capitalismo que, com o advento da grande indústria exigiu um trabalhador capaz de atuar diversamente nos diferentes ramos de produção, cujo aprendizado do ofício levava grande tempo e colocava barreiras à produção, que requeria produtividade, mas estava submetida ao conhecimento operário. Com a parcialização e simplificação das tarefas, surge o trabalhador-coletivo, cuja qualificação, mais rápida e fácil, torna-se um problema menos importante para o aumento da produtividade capitalista, contudo, a mecanização não substituiu o conhecimento das profissões. No entanto, a politecnia cede espaço à polivalência, pois a inovação tecnológica requerida no atual estágio do capitalismo exige um trabalhador desprofissionalizado, mas altamente habilitado a exercer determinadas tarefas que não chegam a constituir-se num ofício ou profissão.

A inserção de novas tecnologias no mundo do trabalho trouxe impactos significativos para toda a sociedade - na medida em que provoca o desemprego em massa e uma monumental precarização do trabalho - e, de forma particular, à educação – convocada a exercer dupla tarefa: “recuperar os desqualificados” para o novo mercado de trabalho e produzir profissionais já adequados às exigências da flexibilidade.

A partir das novas tecnologias (microeletrônica e robótica), o capitalismo neo-imperialista coloca o conhecimento como problema ao incluir no processo produtivo não apenas a força física, mas, sobretudo, a capacidade intelectual e subjetiva do operário, modificando a separação entre concepção e execução do trabalho instituído pelo fordismo. Em outras palavras, os saberes tradicionais, antes detidos pelo trabalhador que operava a máquina, é transferido para as máquinas “inteligentes”, das quais o trabalhador passa a ser um mero monitor.

As novas tecnologias exigem um trabalhador mais escolarizado e especializado, mas torna-se necessário salientar que, nem todas as profissões exigem maior nível de escolarização para a sua execução. O toyotismo resulta no quase desaparecimento de algumas profissões e no surgimento de novas. O avanço tecnológico requer uma habilitação polivalente – um somatório de várias informações, sem, contudo, consistir-se em um dado saber - voltada para execução de uma variedade de funções, para a reordenação em novas especializações.

Nesse contexto o grande desafio da educação demandada pelo setor produtivo é

(...) “Formar um profissional capaz de conviver neste ambiente de mutações, estando apto a utilizar de meios informatizados em seus processos de trabalho, levando-se em consideração a constante evolução destes sistemas e a dificuldade de levar princípios de educação básica à grande parte da população brasileira, além da falta de treinamento para os professores e restrições orçamentárias.” (Souza, 2005:49)

A educação torna-se, na sociedade contemporânea, um setor estratégico para a acumulação capitalista, estando o desenvolvimento vinculado ao grau de instrução da população, porém crescimento econômico não implica em desenvolvimento social, as altas taxas de desemprego não estão vinculadas a ausência de estabilidade econômica e sim a uma característica do novo modelo de acumulação. Assim sendo, a educação reflete a desigualdade social, e coloca em evidência a questão da qualificação profissional, voltada, sobretudo, aos interesses do capital. Diante disso a educação que

deveria ser um dever do Estado e um direito do cidadão torna-se um serviço prestado pelo mercado, ou seja, transforma-se em uma mercadoria algo útil que alguns compram e outros vendem.

A proposta educacional imposta pela era da mundialização do capital tem como palavras-chaves: eficiência, competitividade, descentralização, privatização, qualidade total, *standars* (padrões) e avaliação de desempenho, efetivando a chamada pedagogia da competência. Evidenciando assim que a preocupação é com o resultado instrumental e não como os processos educacionais do sujeito privilegiam a eficiência e a produtividade e não o processo educacional.

Então, a educação torna-se um serviço e a proposta de formar cidadãos no sentido pleno-detentor de saberes complexos e não apenas de informações instrumentais – e conscientes de dos seus direitos, perde espaço, tanto nas instituições públicas quanto privadas de ensino.

Já que a cidadania, na contemporaneidade, reduz-se ao direito à propriedade e ao consumo, à educação resta, conforme Pinto (2002) a incumbência de requalificar a força de trabalho. Essas alterações na educação estão “*a serviço de controlar a pressão social em função do aumento do desemprego e da desigualdade social, apostando assim todas as fichas na ideologia do sucesso individual.*” (2002:60).

No Brasil, a modernização neoliberal não altera a estrutura da desigualdade social: o que notamos é o aumento do número de desempregados, do trabalho precário, seja ele formal ou informal, o crescimento do exército industrial de reserva e do *lumpem*.¹²

Para a educação, o ideário neoliberal propõe um tecnicismo reformado: o tecnicismo vigente na educação nos anos de 1960 e 1970 é incorporado pelo projeto

neoliberal e incorpora uma nova roupagem. Cabe agora à prática educativa não apenas reforçar os valores do mercado, mas também adequar-se às transformações deste mercado.

Os saberes - que reúnem habilidades técnicas, valores éticos e conhecimento científico, alinhavados por uma visão crítica dos problemas sociais, econômicos, políticos e culturais – têm seus conteúdos banalizados, fragmentados e transformam-se em informações para resolução de problemas administrativos, técnicos, e de reengenharia.

Os horizontes de formação se restringem para o aluno/consumidor, ainda que sob o fetiche de alto grau de conhecimento. O profissional da educação, em particular o docente, reduz-se a funcionário competente para preparar profissionais adequados ao mercado flexível.

Para obter este tipo de sujeito flexível, programas de treinamento, escolas e universidades diretamente ligadas às empresas recriam a educação profissional. No terceiro capítulo, abordaremos o programa de formação continuada da empresa estudada, exemplar para o detalhamento das ações dito educativas que o capital flexível precisa empreender para instalar sua lógica de trabalho e processo de produção. Diante dessa perspectiva colocamos a necessidade de problematizar, ainda no capítulo seguinte a questão acerca da qualificação profissional no Brasil.

¹² Marx conceituou como lumpem aquela fração da classe trabalhadora que, retirada do processo produtivo, sobrevive às margens da sociedade de consumo.

Capítulo II

Brasil: dependência, reestruturação produtiva e qualificação profissional

No capítulo anterior, discutimos a crise, em escala mundial, do modo capitalista de produção baseado no padrão de acumulação taylorista-fordista-keynesiano. Afirmamos que a queda nas taxas de lucratividade e produtividade impeliram a burguesia a empreender várias modificações, objetivando eliminar o principal entrave à recuperação das taxas de lucro, ou seja, a rigidez do respectivo modelo. Para tanto, foram adotadas políticas que tornaram a produção flexível, o trabalho e as leis laborais flexíveis, bem como a expansão do mercado pela política de privatizações. Esse fenômeno da reestruturação, tanto no processo produtivo, quanto na estrutura do processo de trabalho, passou a combinar aspectos da produção fordista e da acumulação flexível, cujas características são sintetizadas por Oliveira (2004) como

A palavra de ordem é modernização tecnológica, com produção em pequenos lotes, polivalência e trabalho em equipe. Enfim, é a era das novas formas de gestão de inspiração japonesa, da qualidade total, do novo designer, do operador multifuncional, - cooperador e participativo com o projeto da empresa, competitivo com os colegas. (pág.14)

Este conjunto de modificações econômicas, políticas e sociais do capitalismo senil ocorreram, num primeiro momento, nos países de economia central, mas foi nos países de economia dependente que essas mudanças trouxeram um impacto maior e mais rápido. Foram adotadas medidas como flexibilização dos contratos de trabalho, com conseqüentes quedas nas taxas de sindicalização, exigência cada vez maior de competências profissionais, redução do número de empregos e, em contrapartida, o crescimento do setor informal, que contribuíram sobremaneira para o aumento da miséria. O mundo do trabalho, nestes países, em menos de duas décadas – de 1990 e 2000 - teve um grande aumento no que se refere à precarização e ao desemprego estrutural.

1 - Desenvolvimentismo, dependência e reestruturação produtiva no Brasil

No Brasil a industrialização se deu conforme um modelo desenvolvido na década de 1950, que aumentou, vertical e horizontalmente, a estrutura do Estado e sua capacidade de impulsionar a economia.

O setor público no Brasil é proprietário e empresário das atividades de transportes, marítimo-fluvial e ferroviário, e de produção e refino de petróleo e combustíveis atômicos. Controla a maior parcela do setor siderúrgico e caminha a passos largos para se constituir no principal produtor de energia elétrica. Intervém diretamente nas atividades dos principais setores de exportação e comercializa parcela substancial da produção exportável, e é ele mesmo o principal produtor e exportador de minério de ferro. Regula direta e indiretamente o mercado cambial (...). É, isoladamente, o maior banqueiro comercial, outorgando, aproximadamente, 35% do crédito geral ao setor privado, através do Bando do Brasil, e a maior parcela do crédito agrícola. Via outras agências financeiras especializadas concede o total de crédito cooperativo, e financiamentos a longo prazo. Fixa salários, taxas de juros, aluguéis e preços dos principais gêneros de subsistência. Determina os preços mínimos para a agricultura e começa a construir e operar importante sistema de armazenagem e comercialização destes bens. Dispõe de todos os tradicionais poderes para tributar. Exerce controle sobre os fluxos monetários. Produz álcalis e caminhões. Participa amplamente da formação interna de capital. Regula atividades de seguro, disciplina as cooperativas agrícolas. Realiza toda a comercialização da borracha nativa produzida no país. Orienta a composição das inversões privadas, intervém no mercado de capitais. (Ianni, 1996, págs. 178/179)

Como podemos observar na obra de Ianni, *Estado e Planejamento Econômico no Brasil*, escrita em 1971, o Estado participava de forma decisiva na economia, que teve, segundo o autor, uma formal estatização. Aquele decidia direta e indiretamente na economia, além de controlar grandes faixas de decisão privada. A atuação do Estado, com a implantação do Plano de Metas – a partir de 1956 com o governo de Juscelino Kubitschek – garantiu o desenvolvimento da industrialização brasileira e fortaleceu a expansão do setor privado ligado ao capitalismo mundial. Mas, a principal consequência desta política, segundo Ianni, foi a ampla e profunda internacionalização da economia brasileira que, através de sua inserção associada e interdependente na economia internacional resultando na *reelaboração da dependência estrutural que sempre caracterizou a economia brasileira (...) durante os anos de 1956 a 60, acomodaram-se,*

positiva e dinamicamente, os fins e os meios, de modo a produzir-se o desenvolvimento industrial segundo as condições e as possibilidades estabelecidas pela reprodução do capital. (grifo nosso - pág.183)

O Brasil caracteriza-se, desde seus primórdios por um capitalismo periférico, ou seja, que esteve sempre integrado e subordinado aos países de capitalismo central. Outra característica singular do modo de produção capitalista no país é que em seu desenvolvimento contou com o apoio incondicional do Estado.

Alves (2000) identifica no Brasil três grandes marcos do modo capitalista de produção, ressaltando o sentido histórico da atual reestruturação produtiva. De acordo com suas análises em 1945 ocorre o primeiro ímpeto de reestruturação produtiva no país, em que acontece a instalação do modelo de produção baseado no taylorismo e no fordismo, favorecido pelo desenvolvimentismo do governo de Juscelino Kubitscek nos anos de 1950. Como confirma Alves (2000)

Desse modo, de 1956 a 1961, desenvolveu-se no Brasil um complexo de reestruturação produtiva, voltado para a realização da grande indústria de cariz taylorista-fordista, da vinculação do país às promessas da modernidade urbano-industrial. Ocorreu o crescimento do proletariado industrial moderno, vinculado à linha de montagem, com potencial de desenvolvimento de uma consciência de classe. (Alves, 2000, pág.106)

Ainda de acordo com Alves (2000) o segundo surto de reestruturação produtiva, ocorre em meados dos anos de 1970, em plena ditadura militar, tendo sido propiciado pelo período anterior, sendo uma consequência do desenvolvimentismo de Juscelino Kubitscek, caracterizando-se pela produção de bens de consumo duráveis, alcançando índices impressionantes de desenvolvimento, e também pela acentuação da exploração da força de trabalho com prolongamento da jornada de trabalho e queda dos níveis salariais. Como confirma Antunes (1988)

No período da ditadura militar, a superexploração do trabalho no Brasil iria assumir a sua maior perversidade histórica, articulando uma jornada

prolongada de trabalho com uma intensidade extenuante do processo produtivo e, uma tendência persistente á depreciação salarial, á constante subtração do *quantum* referente á remuneração do trabalho, em benefício do mais-valor apropriado pelo capital monopólio (Antunes apud Alves (2000), p.109)

Portanto, o desenvolvimento industrial do Brasil não significou uma política de afirmação da soberania nacional, ele se deu nos marcos permitido pelo capital internacional. Marini (1973 *in*: Traspadini e Stedile (orgs.) 2005) traduz esta inserção subordinada na economia internacional, apontada acima por Ianni, como uma relação de dependência, que pode ser entendida como *uma relação de subordinação entre nações formalmente independentes, em cujo marco as relações de produção das nações subordinadas são modificadas ou recriadas para assegurar a reprodução ampliada da dependência*. (grifo nosso- pág. 149)

A inserção da América Latina no mercado mundial, fortemente marcada pela produção e exportação de alimentos e matéria-prima, contribuiu para a especialização econômica dos países de capitalismo central e, sobretudo, para que o eixo da acumulação nesses países passasse da exploração da mais-valia absoluta para a de mais-valia relativa. Contraditoriamente, na América Latina predomina a exploração direta do trabalho humano e é esta subordinação que determina as relações de produção no conjunto do sistema capitalista.

Na etapa de industrialização, a exportação como processo de acumulação de capital subordina a indústria e, apenas nos períodos de crise da economia mundial, marcados pelas duas grandes guerras, que a moderna industrialização conhece espaço na América latina.

À medida que avança a industrialização latino-americana, especialmente a brasileira – a que teve maior grau de crescimento dentre as industrializações latinas - altera-se a composição de suas importações, por meio da redução do item relativo a bens de consumo e sua substituição por matérias-primas, produtos semi-elaborados e

maquinários destinados para a indústria. Somou-se à substituição de importações, a importação de capitais para financiar investimentos diretos na indústria. Já com a reorganização do capital internacional nos anos 50, sob o comando dos EUA, havia recursos abundantes para investimentos na economia mundial e, na América latina, estes foram diretamente para a indústria. Já nos países centrais, a economia de bens de capital produz excedentes que são absorvidos pelo setor secundário da periferia, a fim de impulsionar sua industrialização para criação de mercado consumidor da indústria pesada dos países centrais.

Uma nova divisão internacional do trabalho coloca a América Latina na produção de aço e os países centrais na produção de equipamentos e máquinas automatizadas. A introdução de tecnologia diminui a massa de operários e concentra trabalhadores no setor de serviços. A compressão dos salários dificulta a absorção de bens supérfluos, sendo chamado o Estado a intervir na economia para subsidiar estes bens, porém, com consumo restrito às altas esferas da circulação, o mercado latino-americano escoar seus produtos para a economia mundial. A partir de 1974 esse desenvolvimento alcançado pelo capitalismo entra em declínio manifestando-se abertamente na década de 1980.

Uma singularidade interessante no país, ainda de acordo com Alves (2000) é que a crise do capitalismo foi oriunda do modelo de industrialização adotado centrado na produção de bens de consumo duráveis e não do padrão de organização do trabalho baseado no taylorismo-fordismo, que continuava garantindo a lucratividade do modo de produção capitalista, diferentemente do que ocorreu nos países de capitalismo central nos quais o taylorismo-fordismo entra em colapso devido a sua rigidez.

Diante desse quadro acontece a terceira reestruturação produtiva no Brasil, que se inicia na década de 1980 e toma impulso na década de 1990. Na década de 1980

verificamos a propagação dos Círculos de Controle de Qualidade, o *just-in-time* e o *Kanban* que promoveram mudanças no processo de trabalho e na produção proporcionando ao mesmo tempo redução dos custos e mudanças em relação às tarefas que se tornaram mais simples e padronizadas o que contribui para o fortalecimento da superexploração da força de trabalho. Porém de acordo com Alves (2000)

Nas condições do capitalismo brasileiro dos anos 80, o *just-in-time/Kanban* instaurou-se sem resultar, de imediato, em novas relações de trabalho. O que demonstra sua incapacidade em articular uma nova hegemonia do capital na produção. Ao contrário, a sua adoção propiciou maior controle do trabalho, que era uma necessidade do capital diante da constatação operária à lógica do despotismo tradicional. (pág.130)

As principais dificuldades encontradas para a implantação das novas técnicas foram além do insuficiente desenvolvimento tecnológico e a força-de-trabalho que se caracteriza pela sua baixa qualificação. As modificações tecnológicas vão ser implementadas principalmente pelas empresas que destinavam boa parte da sua produção a exportação. As outras empresas limitaram-se a empregar as novas formas de organização do trabalho, que encontraram resistência devido as relações de trabalho obsoletas. As principais mudanças no país ocorreram no tocante à contratação da força-de-trabalho com altos índices de flexibilidade e contribuindo para a precarização das condições de trabalho.

Em resumo, na década de 1980 a reestruturação produtiva não apresenta desenvolvimento considerável, enquanto na década de 1990 apresenta avanço significativo, sobretudo a partir do governo do então presidente Fernando Collor de Mello, em que ocorre a adoção do ideário neoliberal. Aqui verificamos medidas como privatizações de empresas como a Companhia Siderúrgica Nacional, do setor de telecomunicações, imposição do Plano de Demissão Voluntária para os funcionários públicos entre outras. Ocorre uma redefinição do papel do Estado que se torna mínimo - retirando-se de setores estratégicos para a economia nacional e das áreas sociais -

criando novos espaços de acumulação para o capital, o que contribuiu para a ideologia de culto ao privado em detrimento do público.

A política econômica adotada visava à manutenção da integração do país no mercado mundial em concordância com suas normas tanto em relação aos preços quanto em relação à qualidade dos produtos. Alves (2000), afirma que:

No Brasil, a partir do governo Collor, nos anos 90 [Sic], a política neoliberal impulsionou maior integração do capitalismo brasileiro à mundialização do capital. É a partir desse momento que presenciamos um salto qualitativo no processo de reestruturação produtiva, que atinge os principais pólos industriais do país, onde se localizam os núcleos do sindicalismo de classe. Na verdade, o desdobramento de uma crise do mundo do trabalho no Brasil, sob a era neoliberal, sobrepõe-se à precariedade histórica – e estrutural- do estatuto salarial em nosso país e atinge os núcleos “modernos” da sociabilidade do trabalho, instaurando novas polarizações (e fraturas) internas às “ilhas de modernidade”, constituída sob a época da industrialização substitutiva (...) (p.9-10)

Alguns autores, como Gonçalves (1999), consideram que esse processo de abertura econômica deslanchou em 1995 com os primeiros resultados estabilizadores da economia pelo Plano Real, via privatizações e abertura ao capital estrangeiro. Em 1997 e 1998, ocorre à privatização de empresas públicas que atuavam em áreas estratégicas como energia, telecomunicações, minerais e transportes, em 1999 o saldo acumulado das privatizações era de 71.129 milhões de dólares, segundo a CEPAL. É importante destacar que tais privatizações são inúteis do ponto de vista econômico, porém altamente problemáticas e contraditórias pelos seus efeitos sociais.

Assim a década de 1990, insere o Brasil na nova etapa de acumulação do capital caracterizado, sobretudo, pelas inovações tecnológico-organizacionais e pelo desmantelamento dos sindicatos.

Ao analisar o desmantelamento dos sindicatos, Alves (2000) traduz como a crise mundial afeta o Brasil na década de 1990. O autor destaca, principalmente, a fragmentação dos estatutos jurídicos – leis de proteção ao trabalho, como a CLT, Consolidação das Leis do Trabalho, que regula o setor privado e o RJU, Regime

Jurídico Único, que legisla sobre as relações de trabalho no setor público - do proletariado com a criação de uma diversidade de estatutos. A legislação passa a admitir contratos *part time*, temporários, contratos precários sob a forma de políticas de inserção profissional (estágios, situação de menor aprendiz, contrato específico para o primeiro emprego) e etc.

Assim, os principais indícios da crise do capital são a fragmentação e a precarização da classe trabalhadora, fragilidade evidenciada pela *debilitação da postura classista e da consolidação de práticas sindicais neocorporativas de cariz propositivo*. (Alves, 2000, p.101)

Muitos daqueles sindicatos herdeiros do novo sindicalismo passaram por uma transição do sindicalismo de massa e confronto para o sindicalismo de resultados, chegando, em alguns casos, ao sindicalismo de negócios. As ações destas entidades representativas passaram das reivindicações anti-capitalistas e em defesa do trabalho para se basearem numa concepção de uma relação de iguais, na imediatidade, na integração, na participação, na negociação, chegando até a intervenção política voltada para a defesa do mercado e de um Estado mínimo.

Além do enfraquecimento dos sindicatos, de acordo com Oliveira (2004), foram inseridas mudanças no processo de trabalho e introduzidas novas tecnologias de base microeletrônica. Este conjunto de medidas, somadas às já citadas, como privatizações de empresas estatais, o emprego de leis flexíveis que contribuem para a precarização das relações de trabalho, resultaram no desemprego em massa e no crescimento da informalidade. Assim,

Enquanto o Brasil percorre o caminho do enquadramento mundial, buscando a estabilidade e o crescimento econômico através da reestruturação do Estado e da estrutura produtiva, é a incorporação do modelo japonês que se efetiva, inicialmente como forma de gestão, com a introdução de algumas técnicas somente.” (Oliveira, 2004 p.74).

Podemos afirmar que, no Brasil, por sua inserção dependente na economia mundial, a industrialização e, conseqüentemente, o taylorismo-fordismo não se consolidou se desenvolveu de forma restrita devido às altas taxas inflacionárias aos baixos salários e ao reduzido consumo.

Diante desse quadro específico, desenvolvem-se algumas polêmicas em relação ao estabelecimento do toyotismo no Brasil. Certamente, a face assumida pela mundialização do capital, através de uma reestruturação produtiva adaptada às características da industrialização brasileira restrita, mostra-se diferente em comparação com os países de capitalismo central. No entanto, os princípios fundamentais do modelo japonês - baseados na flexibilidade de leis laborais, de empresas, mercados e capitais, na ideologia participativa e na ofensiva à organização sindical – têm sua inserção no Brasil e na América Latina de maneira indiscutível, como se pode verificar pelos estudos dos autores acima expostos.

E, exatamente por se implantar num país de economia dependente, que a reestruturação produtiva traz consigo impactos mais perversos sobre o mundo do trabalho, já que na América Latina não se consolidou nenhuma estrutura de Estado do Bem Estar Social, ainda que este não seja solução para a classe trabalhadora.

Assim sendo podemos ressaltar que a reestruturação produtiva no Brasil na década de 1990, de acordo com Alves (2000), esteve enviesada por dois itens principais, de um lado a *captura da subjetividade operária*, o que representa uma inovação em relação ao modelo de acumulação anterior e de outro lado temos a superexploração da força de trabalho, que se constitui em importante fator da acumulação capitalista no país, que se caracteriza ainda por um precário e excludente mundo do trabalho.

Com relação à esfera sócio-política, verificamos os impactos sofridos pelo sindicalismo, com diminuição das taxas de sindicalização, devido à dificuldade em

acompanhar as mudanças e os impasses trazidos por elas, o desemprego e a informalidade contribuem, também, para a diminuição do poder sindical. Comprova-se assim que

A classe trabalhadora, além de sofrer um processo de arrefecimento na sua disputa contra o capital, sofre outros reveses políticos em virtude da incapacidade de criar alternativas políticas ao processo de desemprego em massa incorporado, em definitivo, ao atual estágio do capitalismo. (Oliveira, 1999, p.61)

Percebemos ainda a implantação de estratégias de flexibilização da produção, como o *just-in-time* e o *kanban*, e também diferentes formas de gestão, que contam com aquilo que já chamamos de captura da subjetividade do trabalhador, como trabalho em equipe, CCQ's e CEP.

O *Just-in-time/kanban* surgiu no Japão na década de 1970 e de acordo com Bernardo (2004), é uma forma de gestão dos estoques, onde tudo é produzido apenas no momento exato, diminuindo-se os estoques, os custos, reduzindo os tempos de fabricação, melhorando a produtividade e a qualidade dos produtos fabricados. Enquanto o *Kanban* trata-se de um sistema de informação que controla a quantidade da produção em cada etapa, é um instrumento (Cartão, placa, anel e etc), que informa visualmente ao operador o que fazer e em que quantidade colocar, tornando o *just-in-time* exequível, ou seja, viabilizando a implantação deste sistema. Ainda de acordo com Bernardo (2004), essa forma de gestão da produção dá uma outra dimensão à questão das qualificações, devido ao uso intensivo da microeletrônica e da robótica, exigindo dos trabalhadores um novo tipo de qualificação, ou seja, *o que o toyotismo exige é um deslocamento das qualificações e uma requalificação nos empregos mais qualificados.* (Bernardo, 2004, p.90).

Já o CEP surge ainda na década de 1930 como uma ferramenta para melhoria do processo produtivo, com o objetivo de diminuir custos e conferir maior qualidade aos

produtos. Verificou-se através de estudos que o uso de estatísticas na produção faz como que tanto o processo quanto os produtos alcancem melhores níveis de qualidade, tal metodologia ganha espaço na era da acumulação flexível.

Já os Círculos de Controle de Qualidade surgem no Japão na década de 1960, com o intuito de alcançar novos padrões de qualidade e produtividade, visando sua reinserção no mercado competitivo mundial. Tais medidas contribuíram, sobretudo, para o envolvimento do espírito operário aos ideais burgueses na medida em que privilegia o espírito de parceira entre empresa e força-de-trabalho.

Os CCQ's podem ser definidos como sendo um pequeno grupo voluntário de funcionários, pertencentes ou não à mesma área de trabalho, treinados da mesma maneira, com compreensão da mesma filosofia e os mesmos objetivos, e que tentam melhorar o desempenho, reduzir os custos, aumentar a eficiência, especialmente no que se refere à qualidade dos seus produtos ou de seu trabalho. Podemos, assim, afirmar que os CCQ's corroboram para a captura da subjetividade operária, característica fundamental do toyotismo, já que reafirmam nos operários a idéia de trabalhar para a solução dos problemas da empresa. Disseminam a mentalidade da busca desenfreada pela qualidade, de auto-controle e prevenção de falhas, aumentando a produtividade do trabalho.

Além de que, outras formas de gestão da produção foram reelaboradas, com o advento do toyotismo, como o regime de produção integrada. Várias empresas, ao implementarem seus mecanismos de reestruturação produtiva, adotaram esta medida gestorial como é caso da empresa Alfa, aqui estudada. Organizada como uma empresa-rede, na qual há um núcleo central, a empresa-mãe, que possui em sua cadeia produtiva

várias empresas-filhas, como as fazendas de produção integrada, que se caracteriza pela contratualização entre agroindústria e proprietários rurais.

Há atualmente uma tendência, no que diz respeito ao desenvolvimento de relações contratualizada entre agricultura e indústria, devido às atuais condições do mercado alimentar internacional, em que o desenvolvimento da economia contratualizada responde de forma adequada ao novo paradigma produtivo marcado pela flexibilidade e pela solidariedade entre os diferentes atores da produção. O que propiciou o aparecimento de um novo formato organizacional, na década de 1980 compatibilizou grandes escalas com a possibilidade de diferenciar e sofisticar produtos, com base na cooperação. De acordo com Coutinho e Ferraz (1995)

Dentro das unidades fabris, a cooperação com e entre a força de trabalho materializou-se em nova atitude gerencial e entre fornecedores e produtores, entre produtores-usuários-consumidores e até entre empresas rivais em torno de projetos pré-comerciais de desenvolvimento tecnológico. (pág. 185)

Tal fenômeno originou as redes, as quais são estruturas organizacionais de cooperação comandadas pela indústria que articulam relações interempresariais sob a ótica da flexibilidade, introduzindo mudanças como à demanda volátil e a terceirização de serviços. Desta forma, surgem redes complexas de relações contratuais, que tem como objetivos: maximizar fatores de produção, competitividade, reduzir custos, produzir e dinamizar nichos de mercado e organizar-se em oligopólios. As empresas-mães terceirizam e subcontratam fornecedores procurando obter o pleno engajamento e cooperação dos diferentes contratantes, pois assim tem maiores condições de sobreviver no mercado altamente competitivo.

Através da contratualização, a produção rural integra-se à lógica das empresas-rede, comandada pela agroindústria, que determina o ritmo do processo de adoção de inovações, o plano de ações e as condições de remuneração dos produtores integrados.

As agroindústrias, em geral, optam pelo processo de integração como forma de obter matéria-prima a um custo menor do que a produção própria, em que há investimentos em terras, instalações, máquinas, além dos custos de administração e de força-de-trabalho. Assim, às indústrias obtém matéria-prima em quantidade, qualidade e tempo adequado ao ritmo do processo produtivo, possibilitando sua adaptação às condições instáveis do mercado. De acordo Ferreira (1993) os agricultores decidem pela integração motivados pela garantia de escoamento do produto, produção ininterrupta, maior facilidade de acesso ao crédito e incorporação mais rápida de inovações tecnológicas.

Esse sistema de integração vertical é originário dos EUA, e foi adaptado as condições brasileiras na produção avícola na década de 1960, de forma pioneira pela empresa Alfa e desenvolveu-se, prioritariamente, nos estados da região Sul. E posteriormente expandiu-se para outras empresas. Caracterizando-se pela utilização de pequenas propriedades, força-de-trabalho familiar e produção complementar, é criado como forma de sobrevivência da família e não como fonte de lucros.

Com a intensificação dos processos de reestruturação produtiva, outros modelos de integração foram criados no Centro-Oeste e Triângulo Mineiro, fundamentando-se na produção patronal e em grande escala, o que ocasionou o esgotamento da produção familiar e também centralização da produção agrícola. Verificamos ainda, a adoção de modernas instalações e o incremento de tecnologia de ponta.

As novas formas de gestão da produção implementadas no Brasil, esteve associada a uma busca desenfreada pela qualidade dos bens e produtos, para poder concorrer no mercado internacional. Como exemplo podemos citar a busca de certificação através das normas ISO, para a exportação o que levou também a maior exigência de qualidade (quase sempre vinculada à automação da produção) em nível

nacional. Também em nome da qualidade e da competitividade, muitas empresas iniciaram processos de reengenharia, resultando em demissões, fechamento de postos de trabalho e terceirização de partes da produção. Estas medidas aumentam o desemprego estrutural e são importantes para a domesticação da classe trabalhadora, cujos salários e condições de trabalho são rebaixados, ao contrário da jornada de trabalho, que é aumentada sem compensação salarial e o sindicalismo pouco pode fazer no sentido de opor-se a esta enxurrada de medidas de precarização do trabalho.

Em outras palavras, o modo capitalista de produção no Brasil, contou sempre com a superexploração da força de trabalho como principal fator de acumulação. A superexploração da força-de-trabalho consiste no pagamento dos salários abaixo do seu valor real, resultando numa classe trabalhadora cujas condições de trabalho e consumo são precárias, precariedade que é acentuada com o advento do toyotismo, cujo uso intensivo da microeletrônica e da robótica conseguiu combinar tanto a extração da mais-valia absoluta como da mais-valia relativa.

Uma das características do toyotismo implementada de forma contundente no país é a tendência a focalização, ou seja, as empresas se especializam em determinado ramo, e subcontratam ou terceirizam a outras empresas o restante da produção, formando assim, cadeias produtivas maiores do que as do período fordista, em que várias empresas participam para a produção de determinado produto, diminui-se a quantidade de funcionários e as plantas das empresas-mães e aumenta o número de empresas subcontratadas (empresas-filhas).

Outra característica identificada é o escasso dinamismo tecnológico inerentes à maioria das indústrias brasileiras, que apresentam um atraso significativo em relação aos países de capitalismo central. Assim, atraso e inovação tecnológica convivem no conjunto da indústria brasileira, apresentando-se em setores diferenciados da produção.

No entanto, no Brasil a principal missão das mudanças foi conter as revoltas operárias que vinham ganhando vulto na década de 1980, como confirma Alves (2000)

Na verdade, sob as condições da luta de classes nos anos 80, os CCQ's são instaurados não apenas como componentes de "modernização produtiva", mas, principalmente, como um novo recurso de controle do trabalho, a tentativa de um novo tipo de controle de uma classe operária que se insurgia contra o despotismo tradicional e queria intervir com mais vigor no debate sobre emprego, salário e condições de trabalho. (p.127)

A luta de classes estava em pleno vapor, e se constituía em um empecilho ao desenvolvimento capitalista, era preciso então que a burguesia retomasse o controle do processo de trabalho e essa retomada foi propiciada pela importação das novas técnicas de organização do trabalho implementadas pelo toyotismo.

Juntamente com as inovações impostas pela reestruturação produtiva, os problemas sociais do capitalismo mundial atingem a realidade brasileira. Devido à recente investida do capital sobre o trabalho, estes problemas são evidenciados pelo desemprego estrutural e conseqüente inconsistência de empregos e salários que atinge o proletariado na contemporaneidade. Nesse processo temos, lado a lado, uma enorme parcela de trabalhadores que não tem acesso à legislação trabalhista e outra parte do proletariado empurrada para a formação de uma imensa massa de excluídos.

O atual quadro evidencia uma sociedade marcada, desde seus primórdios, por uma intrínseca desigualdade social que se agrava pelas políticas neoliberais. Sociedade na qual os jovens vêem desaparecer o acesso à carteira assinada, e até mesmo o direito ao trabalho e, em contrapartida, maior exigência de escolaridade atrelada a um maior nível de capacitação profissional.

2 - Toyotismo e Capacitação Profissional no Brasil

A partir das mudanças oriundas da nova fase de acumulação do modo capitalista de produção, em meados da década de 1980, surge a preocupação, tanto do setor

público, quanto da iniciativa privada no Brasil, de qualificar a força de trabalho, considerada sem qualificação e com baixo grau de instrução escolar. Já que de acordo com Alves (2007),

o toyotismo tende a exigir, para os seu desenvolvimento como nova lógica da produção capitalista, novas qualificações do trabalho que articulam habilidades cognitivas e habilidades comportamentais. Tais novas qualificações são imprescindíveis para a operação dos novos dispositivos organizacionais do toyotismo e da sua nova base técnica (automação flexível). São elas que compõem a nova subsunção real do trabalho ao capital (subsunção formal-intelectual ou espiritual). (pág.248)

Assim o sistema escolar passa a ser considerado um setor estratégico para a qualificação da força- de- trabalho. O objetivo era treinar os trabalhadores para lidar com as novas tecnologias e desenvolver novas habilidades e competências necessárias ao novo modelo de gestão da produção.

Sob um discurso de melhoria na qualidade da educação do país, os gastos com qualificação profissional passam a ser considerados como investimento que traria benefícios tanto para a sociedade quanto para o indivíduo, como confirma Fogaça (1999)

Em resumo, esse processo poderia resultar, como ocorreu em outros países, num maior investimento público e privado em educação básica; logo em qualificação profissional e, com isso, mudar-se-ia o perfil educacional da sociedade e da força de trabalho brasileira, alcançando a chamada “competitividade sistêmica”, ou seja, um processo de desenvolvimento cujos impactos não se resumiriam apenas na elevação da capacidade produtiva do país, mas alcançariam, também, a melhoria da qualidade de vida do povo brasileiro, de modo a garantir sua inserção e permanência nesse novo momento da produção capitalista tanto como produtor, quanto como consumidor e, ainda, como cidadão. (pág.57)

Contudo não se constatou melhoria na educação brasileira, assim a década de 1980 foi considerada como a década perdida e as perspectivas adiadas para a década de 1990. Nos governos de Fernando Henrique Cardoso, porém, a melhoria na qualidade do ensino existiu apenas nas estatísticas, nas quais se diminuiu a repetência e o grau de escolaridade da maioria da população aumentou, porém, em virtude das reformas

operadas a qualidade da educação teve seu nível diminuído, já que para se atingir as metas propostas não se preocupou com a questão da educação enquanto responsável pela formação de sujeitos críticos e conscientes dos direitos e também deveres enquanto cidadãos, a principal intenção era atingir as metas propostas pelos organismos internacionais e formar força-de-trabalho especializada para o mercado, criando no país uma imensa massa de analfabetos funcionais, que mal sabem ler, escrever e muito menos interpretar.

A escola tende, nesse processo, a tornar-se um apêndice da empresa, pois a racionalidade e a instrumentalidade próprias ao mercado passam a ser metas da educação. O mercado, assim torna-se a instância determinante tanto da educação como da qualificação profissional.

No entanto, a busca da eficácia e da eficiência nos processos educativos, mensuráveis a partir de índices estatísticos, abandonou conteúdos e saberes cuja materialização é menor, pois se tratam de conhecimentos cumulativos e não-instrumentais. A desvalorização do pensamento em contraposição à valorização do resultado orienta a formação de competências – necessárias ao mercado flexível e sua lógica - mas desqualifica o trabalhador, já que a educação esta destinada a atender as demandas da esfera produtiva. Podemos afirmar então, que o capital, em cada fase de acumulação, forma e exige uma configuração política, jurídica, ideológica e educacional. Dessa forma, a educação perde a sua dimensão formativa, reduzindo-se ao treinamento necessário para desempenhar adequadamente as exigências funcionais.

Em todo o país foi difundido um discurso ideológico em torno da qualificação profissional a idéia difundida é que *vagas existem, o que não há são pessoas qualificadas para ocupá-las*. Tal afirmação tem como missão justificar o desemprego de grande parte da população, já que na atual etapa da acumulação o desemprego

tornou-se estrutural. Assim, existem indivíduos considerados empregáveis, por serem capacitados e os ditos não-empregáveis, que por falta de opção migram para o mercado informal. A empregabilidade de acordo com Souza (1999)

Vem sendo referida pelos órgãos privados e governamentais de Formação Profissional a um determinado conjunto de capacidades e Competências que tornam o trabalhador apto a tornar-se “empregável”, isto é a manter um emprego ou a encontrar um novo trabalho remunerado ou, em síntese, a ter capacidade de se manter em um mercado de trabalho em constante mutação. Nesse sentido é defendido que o termo Empregabilidade apresentaria uma força semântica superior às expressões “vínculo empregatício” ou “contratação”. (pág.68)

A única maneira de se manter empregado é se qualificando, de acordo com o discurso difundido pelos governos, em consonância com a reestruturação produtiva. *A escolarização, completada por alguma formação profissional, confere empregabilidade* (...) (Del Pino, 1999, pág. 157).

De acordo com documentos oficiais do governo, segundo Del Pino (1999), a empregabilidade deve ser entendida não apenas como a capacidade de conseguir emprego, mas, sobretudo, de manter-se empregado. E a formação para conservar-se empregado é de inteira responsabilidade do indivíduo, sobre o qual paira a exigência de se atualizar para acompanhar as mudanças do mercado de trabalho. Nesse processo verificamos que a educação forma pessoas para desempenhar funções específicas e resolver problemas que possam surgir durante a execução da função. No entanto, constatamos que,

Ao contrário do que prevê a teoria do capital humano, a análise revelou que os mais escolarizados, no Brasil, são os mais penalizados no interior do mercado de trabalho. Em um quadro de estagnação econômica, de reduzido investimento tecnológico e de aumento da precariedade dos postos de trabalho, como se constata nas duas últimas décadas no Brasil, o avanço dos níveis de escolaridade se mostrou incapaz de potencializar a geração de empregos. (Souza, 1999, pág.63)

De acordo com Lucena (2004) a educação, nesse contexto, passa a ser produtora de capacidade de trabalho e por isso deixa de ser um direito, tornando-se uma mercadoria negociada pelo mercado e estratégia para o crescimento econômico. Porém

a tarefa de se qualificar é de inteira responsabilidade do indivíduo, já que o Estado não assume esse papel. Nesse processo, verificamos a expansão da rede privada de ensino, tanto pela exigência da qualificação quanto pela necessidade do capital de encontrar novos espaços de acumulação, tornando o sistema escolar uma fronteira de expansão do capital, assim, os currículos são subordinados a lógica do capital por isso verifica-se propagação da razão instrumental em detrimento da razão crítica.

Assim, a individualização do desemprego, fenômeno social e estrutural, leva ao acirramento da competição entre os trabalhadores na tentativa de garantir o seu emprego. Dessa forma,

No cenário neoliberal, a formação profissional permanente-ao contrário de constituir-se em um mecanismo que possibilite a concretização da igualdade de oportunidades e a inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho-tem contribuído para o aumento da competição e da exclusão no mercado de trabalho. O cenário dos empregos no planeta tem se apresentado de forma precária no capitalismo monopolista. Nos últimos 30 anos, as políticas econômicas de desregulamentação e privatização das empresas públicas vêm criando uma massa de desempregados pelo planeta... (Lucena, 2004, pág.188)

Podemos afirmar que, mesmo que as novas qualificações estivessem ao alcance de todos os indivíduos, o mercado de trabalho seria incapaz de incorporá-los, já que não é acessível a todos. Então, o discurso em torno da empregabilidade constitui-se em uma falácia, incorporado ao senso comum por um cunho ideológico. A farsa da qualificação alimenta a perspectiva de superar o desemprego. A ideologia do esforço para a formação individualizada (cursos de especialização, de formação de tecnólogos, MBA's e todos os demais investimentos que o sujeito faz em si mesmo) cujo prêmio é o emprego, esconde uma realidade: a mundialização do capital é avessa às políticas de pleno emprego, aumentando o desemprego estrutural e a exclusão social.

A individualização exacerbada leva a uma visão predominante, mas extremamente nefasta e equivocada, a respeito do problema do desemprego, Assim sendo o que se preconiza no imaginário coletivo, tendo sua difusão a partir das elites

empresarias é que vagas existem, o que não existem são profissionais qualificados para ocupá-las. A responsabilidade de se qualificar é do indivíduo, recaindo sobre ele a culpa de seu desemprego, mesmo quando qualificado, ou melhor, portador de competências.

Girando na roda da competitividade desenfreada, a sociedade perde a dimensão de que o desemprego é um problema estrutural, e não de ordem pessoal. Já que a reestruturação produtiva caracteriza-se pelo implemento de alta tecnologia, pela microeletrônica, pela robótica e, sobretudo pela paulatina redução de postos de trabalho, o que fez com que o desemprego se tornasse parte da estrutura da atual fase de acumulação do capital.

A educação do trabalhador, no tocante a formação profissional, está a serviço dos interesses do capital. Há no Brasil um discurso ideológico em torno da questão da qualificação profissional, ela se tornou uma exigência. Percebe-se então, que a ineficácia em diminuir o desemprego em massa obriga a adoção de mecanismos ideológicos que expliquem as contradições existentes na sociedade burguesa. Para Oliveira (1999) a utilização de justificativas, colocando fora das relações de classe à responsabilidade existente, é um dos meios utilizados pelo capital visando retardar ou minorar os conflitos atuais. A exigência pela qualificação profissional demonstra a retirada tanto do capital como do Estado na formação do trabalhador, ao transferir para os indivíduos a responsabilidade pela busca de competências capazes de ingressá-los no mercado de trabalho, *“justifica-se o desemprego pela falta de preparação dos mesmos para acompanharem as mudanças no mundo do trabalho”*. (Oliveira, 1999.p.57).

Percebemos então, que a qualificação profissional, enquanto garantia de empregabilidade é duplamente ineficiente: primeiro, porque o mercado exige profissionais portadores de competências e não de qualificação e, segundo, porque mesmo os trabalhadores que cumprem as cada vez mais extensas exigências da

flexibilidade, encontram um mercado de trabalho altamente competitivo, devido ao enorme exército industrial de reserva.

3 – Qualificação profissional sob a ótica da reestruturação produtiva e redefinição da sociabilidade do trabalhador

Como já dissemos o homem do fordismo, com sua formação profissional, sua forma de relação com o trabalho e a empresa, torna-se um problema para o toyotismo. Enquanto uma série de saberes é dispensável, novas habilidades são requeridas do trabalhador e isso exige uma revisão no que se refere à qualificação da força-de-trabalho.

A nova organização do trabalho requer um novo estilo de trabalhador, que apresente como características: capacidade de transferir conhecimento, ser comunicativo, capacidade de trabalho em equipe e de tomada de decisões. O trabalho passa a constituir-se basicamente da manipulação de informação e de símbolos. A competência exige o saber, o saber fazer e o ser/conviver. Percebe-se que os requisitos foram ampliados não apenas ao que se refere à educação formal, mas foram acrescidas de toda uma gama de habilidades relacionadas a novas tecnologias, bem com atitudes e comportamentos.

Os critérios da qualificação profissional se distanciam dos conteúdos dos saberes tradicionais do mundo do trabalho (aprendiz e mestre de ofício) e da escola, pressionando, no sentido de mudança, aqueles conteúdos da escolaridade universalizada.

Habilidades como ler, escrever e calcular já não são suficientes para qualificar um trabalhador para o atual mundo do trabalho. A mudança tecnológica é um processo

contínuo que exige sempre novas competências aliadas à reclassificação de postos de trabalho.

A reestruturação produtiva vem assentada em novas bases, incorporando novos requisitos de qualificação, um grande conjunto de aptidões, capacidades e atitudes que só seriam compreensíveis ampliando-se o conceito de qualificação para uma definição mais extensa que incorpore não só o conhecimento técnico e formal, mas também o conhecimento tácito, informal, a escolaridade e, sobretudo, uma nova postura dos trabalhadores em face ao trabalho.

A noção de competência, mais adequada aos objetivos e resultados da educação para o mercado flexível, substitui a idéia de qualificação profissional, por sua essência muito impregnada dos ideais fordistas.

Competência é definida como a capacidade de aprender a aprender, essa capacidade é exigida, sobretudo, pelas rápidas mudanças tecnológicas oriundas do processo de produção.

Nesse contexto, a idéia de qualificação passa a ter um novo sentido - é menos considerado um estoque de conhecimento/habilidades, mas, sobretudo, competência ou capacidade de agir, intervir, decidir em situações nem sempre previstas ou previsíveis - o que passa a exigir uma postura operária pró-ativa ou propositiva. Sobre isso, pode-se dizer que é algo adequado à lógica do toyotismo, ao passo que vincula o envolvimento operário à valorização do capital, surgindo não apenas como procedimento técnico, mas principalmente como uma poderosa operação ideológica, capaz de constituir uma nova ordem na produção.

É o que demonstram os critérios de seleção profissional adotados pelas empresas no Brasil sob esse novo cenário da reestruturação produtiva. As empresas passaram a exigir, além das competências, um maior engajamento do trabalhador. Desse modo, o

trabalho assumiu amplitude maior no condicionamento dos comportamentos sociais do trabalhador, conforme citação de Monteiro Leite apud Alves:

Os atributos destacados pelas empresas delineiam um tipo ideal: responsável, maduro, equilibrado. Motivado, criativo, ágil de raciocínio, dedicado, com facilidade de treinamento. Diferentemente do operário padrão, a quem se pedia que “vestisse a camisa da empresa”, parece tornar-se mais importante a capacidade de “pensar com a cabeça da empresa”. (2000, p. 254).

Tais características são fundamentais para recompor uma nova racionalização (e intensificação) do trabalho, combinando à desespecialização dos trabalhadores qualificados - por meio da instalação de certa polivalência e plurifuncionalidade dos homens e máquinas e do tempo partilhado (2000, p. 44). Os trabalhadores deixam de ser profissionais especializados para se transformarem em especialistas multifuncionais, portadores de diversas competências.

Assim, consideram-se a flexibilidade e a polivalência como elementos condicionantes desse padrão de produção, o qual processa uma ruptura com o modelo fordista que caracterizava a força de trabalho pela sua especialidade. A rigidez do fordismo é substituída pela idéia de flexibilidade e pela polivalência que o trabalhador deve desempenhar no uso de suas funções.

4 - O novo perfil do trabalhador

A partir das mudanças implementadas pela reestruturação produtiva do capital, exigiu-se um novo perfil de trabalhador com um maior nível de escolaridade e nova capacitação profissional. Ao trabalhador exige-se mais tomadas de decisão no que se refere ao monitoramento da produção, diferentemente do que ocorria na era fordista, onde as tarefas eram bem definidas e o trabalho dividido em trabalho manual e trabalho intelectual. Com o advento do toyotismo essa separação é modificada, pois o conhecimento agregado ao maquinário – solapado dos saberes contidos nos antigos

ofícios e profissões – solicita respostas de acordo com as situações variáveis da produção flexível. O trabalhador não executa apenas tarefas mecânicas, ele é chamado a resolver problemas e, principalmente, prevê-los e antecipar-se a eles. O operador de máquinas, portador de conhecimentos que lhe conferem um ofício específico, é transformado em zelador das novas máquinas, cujo incremento tecnológico substitui o saber operário. Assim a subjetividade operária é incorporada, via tecnologia, robótica e microeletrônica, a lógica do capital. Essa é a principal característica do toyotismo, o que o distingue dos demais modelos de produção, a incorporação do conhecimento do trabalhador. Temos a construção de uma nova realidade do trabalho, a partir da conjugação dos elementos citados acima.

Com o uso intensivo da microeletrônica e da robótica, novas habilidades e competências são requeridas do trabalhador. A polivalência funcional torna-se uma das habilidades primordiais exigidas, porém nesse contexto significa apenas a capacidade de operar várias máquinas ao mesmo tempo. Esses fatores trazem transformações para o mercado de trabalho, bem como, para o perfil do profissional recrutado.

O mercado de trabalho no Brasil passou por mudanças significativas nas últimas décadas, constatamos entre outras mudanças, a ampliação da participação feminina que, embora tenha se escolarizado, no tocante a remuneração seus salários são menores que os dos homens e a taxa de desemprego é maior entre elas. Porém, com a exigência de novas habilidades, como raciocínio lógico, responsabilidade, espírito de liderança essas diferenças tendem a diminuir. A busca de atualização profissional torna-se uma constante na vida do trabalhador.

A crise do emprego no país de acordo com Pochmann (2006) é uma consequência da associação da ausência de crescimento econômico e da adoção do ideário neoliberal. A partir da década de 1990 o desemprego em massa passa a

caracterizar a realidade brasileira, associado ao fenômeno do dessalariamento, ou seja, aumento do emprego assalariado sem registro. Fato esse que contribui para a precarização da força de trabalho, já que a falta de empregos conduz inevitavelmente ao crescimento do mercado informal. As pessoas para sobreviverem passam a trabalhar por conta própria com condições de trabalho e remuneração precárias. Assim o desemprego, passa a atingir as diferentes classes sociais, raças e gênero tornando-se um fenômeno heterogêneo.

5 - A Educação Corporativa

Atualmente, predomina na sociedade a idéia de que o conhecimento e o capital humano são ingredientes fundamentais de sucesso das empresas. Propaga-se que o investimento nestes fatores seja condição de sobrevivência das organizações no contexto moderno. As empresas passam a se denominar como *organizações de aprendizagem* ou *organizações qualificantes*, é importante salientar que *quando falamos em organizações do conhecimento estamos nos referindo àquelas que, se não inovarem e investirem em criatividade vão perder o seu poder de competitividade*. (Lopes, 2004, pág.141)

Por isso muitas empresas, em uma perspectiva global, têm investido não só em treinamento de seus funcionários, que atualmente são denominados *colaboradores*, mas em infra-estrutura específica de educação, tornando-se parte ativa neste processo. A estas atividades convencionou-se chamar de Educação Corporativa. Os departamentos de treinamento e desenvolvimento da força-de-trabalho (*Talentos Humanos*) são transformados em Universidades Corporativas. Em que, de acordo com Quartiero e Cerny (2005), destacam-se as seguintes características,

Os proponentes dessa instituição e do tipo de formação que ela proporciona definem-na como espaço educacional dentro da empresa e por ela gerenciado que visa institucionalizar uma cultura de aprendizagem contínua, proporcionando a aquisição de novas competências vinculadas às estratégias empresariais com o propósito de assegurar vantagens competitivas permanentes. (pág.24)

Essas Universidades Corporativas surgem com o intuito de adaptar o sistema formal de ensino aos requisitos impostos pelas empresas na atualidade. De acordo com essa prerrogativa de mercado em plano mundial, as grandes empresas pensam em Educação Corporativa quando tratam do treinamento e desenvolvimento (T&D) de seus funcionários e o conseqüente gerenciamento de seu capital intelectual. O conceito é antigo, iniciado com a General Eletric, em 1955. Porém, a cada ano, parece estar mais popularizado como uma das práticas mais propícias para garantir o “desenvolvimento das pessoas no ambiente de trabalho”. Não restam dúvidas de que tal desenvolvimento se dá sob a ótica da empresa e do mercado, e não significa, necessariamente, desenvolvimento emocional, cognitivo, intelectual, físico ou anímico do trabalhador.

Diante disso a Educação Corporativa se constitui em um processo no qual os funcionários se envolvem em um constante aprendizado que visa aperfeiçoar o desempenho e aumentar sua produtividade nos negócios.

Segundo os apologistas da sociedade do conhecimento, a Educação Corporativa é uma estratégia das organizações para preparar seus recursos humanos de forma que possam se constituir em uma vantagem competitiva, já que o “conhecimento vem se tornando o principal veículo de produção de valor”. Novamente, o trabalho humano em sua totalidade é questionado como o único capaz de produzir valor na economia capitalista. O elogio das empresas aos seus próprios métodos de cooptação do trabalhador e de captura de sua subjetividade – esta constituída por mais do que conhecimentos, mas por motivações, escolhas de vida, valores – é apresentada como

uma vantagem oferecida ao colaborador, o qual se tornará competitivo na manutenção de seu emprego. Como confirma Lopes (2004)

Os ativos que caracterizam as organizações do século passado eram, predominantemente, físicos, nos quais o capital, os equipamentos e as instalações representavam o seu diferencial competitivo. De acordo com essa ótica, isto é, ativos tangíveis teriam maior sucesso. Hoje, essa realidade mudou. No discurso das empresas desse século, fala-se em talentos humanos, inovação e criatividade e são justamente esses ativos intangíveis que fazem toda a diferença na competitividade e lucratividade da empresa do século XXI. (pág.140)

Nesse cenário, as empresas dão a seus funcionários não a estabilidade de décadas atrás, mas sim a possibilidade de se manter profissionalmente competitivo em sua carreira. Em troca de tanto desenvolvimento e conhecimento adquiridos pelo trabalhador a empresa espera apenas aquilo que os educadores corporativos chamam de comprometimento e produtividade. Em bom português, esperam como uma troca justa, o sangue e principalmente, a alma do felizardo que bebeu de seus valiosos conhecimentos.

A meta da Educação Corporativa é aumentar a produtividade da força-de-trabalho e criar uma vantagem competitiva em nível de mercado. Quando perdemos esse, foco estamos perdendo, na realidade, o grande objetivo a ser alcançado pela Educação Corporativa. Aprender mais rapidamente que os concorrentes é o grande desafio da empresa deste século. (Lopes, 2004, Pág.41)

Em síntese, podemos afirmar que a Educação Corporativa constitui-se em mais uma estratégia do capital, tendo em vista cooptar o trabalhador, treinando-o e condicionando a agir de acordo com os preceitos impostos pela reestruturação produtiva, em que a captura do capital intelectual dos trabalhadores se configura como um elemento essencial para garantir o processo de reprodução do capital.

Capítulo III

A Empresa Alfa e a Produção Integrada: capacitação profissional, precarização e superexploração do trabalho

No capítulo anterior, discutimos como a reestruturação produtiva do capital afetou a realidade brasileira e instaurou novos processos educativos, necessários à era da acumulação flexível.

Partiremos agora, para a análise de como se processou a reestruturação da empresa Alfa, conduzindo a implantação de novas formas de gestão da produção, dentre elas nos dedicamos ao estudo da produção integrada, objeto de estudo deste trabalho.

Dividimos este capítulo em Partes I- procuramos demonstrar as modificações ocorridas na empresa Alfa, relacionadas às novas formas de organização da produção e do trabalho, em especial, ao toyotismo e as novas políticas de capacitação profissional impulsionadas pela Alfa.

Na Parte II , apresentamos nossas análises acerca de uma estratégia do toyotismo, o processo de produção integrada, desenvolvido pela empresa Alfa e as suas conseqüentes manifestações da precarização e da superexploração da força-de-trabalho. Abordamos ainda a capacitação dos trabalhadores subcontratados, realizada sob a tutela da empresa Alfa.

PARTE I

A EMPRESA ALFA E A CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL



Foto 1: máquina responsável pelo aquecimento dos barracões
Fonte: Arquivo pessoal

1.1 - A Empresa Alfa

Atualmente, de acordo com o site da empresa, esta mantém um parque fabril com 11 unidades industriais, duas unidades agropecuárias e centros de distribuição espalhados por 14 Estados brasileiros. No exterior, tem representações comerciais no Uruguai, Inglaterra, Argentina, Chile, Alemanha, Rússia, Turquia, Emirados Árabes, Japão e Venezuela. Alfa está entre as maiores empregadoras brasileiras, de acordo com o ranking Melhores & Maiores, da revista Exame. No momento, conta com aproximadamente 40 mil funcionários.

A Alfa se constitui em uma das maiores agroindústrias do país, liderando em nível nacional o abate e a industrialização de aves, suínos e perus, destacando-se por se tratar de uma das maiores empresas de alimentos da América Latina. No decorrer dos anos especializou-se, cada vez mais, na produção e distribuição de alimentos industrializados congelados e resfriados de maior valor agregado.

Criada em 1944, na cidade de Concórdia, oeste de Santa Catarina, a partir da aquisição de um frigorífico em acabamento e de um moinho, inicialmente dedicando-se à produção de farinha e farelo de trigo. Em 1947, já se ocupava também do abate de suínos. Na década de 1950, abre sua primeira filial em São Paulo, seguindo de outras filiais em Bauru, Campinas, Ribeirão Preto e Rio de Janeiro. Nos anos 1960, a empresa deu primazia ao investimento interno com modernização tecnológica, reestruturação do sistema de vendas e expansão de suas atividades. Institucionalizou em 1961 o sistema de Fomento Agropecuário, devido ao êxito da parceria entre indústria e suinocultor,

dando início também a avicultura integrada e às primeiras experiências com perus.

Como Comprova o trecho retirado do Jornal Integração¹³:

A Alfa criou, na década de 60, seu Departamento de Fomento Agropecuário. O Sistema de Fomento já havia sido aplicado, a partir de 1951, à suinocultura integrada, de forma pioneira no Brasil. Mediante uma estreita parceria entre a indústria e o produtor rural, a meta de se obter a excelência da matéria-prima estava sendo atingida. Exatos dez anos depois, o Departamento de Fomento Agropecuário estendia sua ação à avicultura. (Jornal Integração nº. 211 jan./2007)

Inserida nas políticas do chamado milagre econômico da década de 1970, a Alfa diversifica suas atividades de empreendimentos e busca o mercado internacional. Passa a exportar seus produtos para diversos países, especialmente, para o Oriente Médio. Já na década de 1980, enquanto a empresa cresce, amplia o mercado consumidor internacional.

A década de 1990 caracteriza-se pelo ingresso do Brasil na era da mundialização do capital, fato esse que dá novo impulso à reestruturação produtiva da Empresa Alfa. Nesse período, presenciamos a formação de blocos econômicos, a tendência a focalização¹⁴, ênfase no conhecimento e privatizações.

Nesse contexto, a Alfa implanta modernos métodos gerenciais, programas de qualidade total e novos processos produtivos, além claro, de modernização do maquinário, com alto implemento tecnológico, e também adotam a focalização, especializando-se na distribuição de alimentos industrializados congelados. Todas essas medidas foram adotadas para que a agroindústria conseguisse se manter competitiva no mercado¹⁵. A consequência desse processo foi à redução drástica de postos de trabalho. Conforme afirmam Cruz&Bianchetti,

Com o desafio de manter-se no mercado, de um lado e de outro com as possibilidades criadas a partir do desenvolvimento da automação tecnológica

¹³ Informativo publicado pela empresa Alfa, para circulação interna.

¹⁴ As empresas se especializam em atividades que detêm informações diferenciadas e específicas e terceirizam o restante.

¹⁵ Dados colhidos no texto de Cruz & Bianchetti, 2002.

e informacional, as empresas, de modo geral, foram impelidas a contarem com as condições de investir na modernização do parque de máquinas, na qualificação dos trabalhadores e em novas formas de gestão para acompanhar as nuances das políticas de mercado e da globalização econômica. Seguindo essas tendências e buscando ser coetâneos ao seu tempo, os dirigentes da empresa encaminharam um processo de reestruturação produtiva, gerencial e organizacional ainda no início da década de 1990, e a Unidade de Chapecó-SC foi escolhida como piloto. (2002, p.133)

A década de 1990 é ainda marcada pela expansão internacional da Alfa, que implanta filiais em vários países, e também inaugura unidades produtivas em várias regiões do país.

Em 1999 a empresa compra uma granja na cidade de Uberlândia, entendida como região estratégica. Esta unidade tornou-se relevante para a economia da cidade, contando atualmente com várias unidades: seis granjas, três incubatórios, um abatedouro de frangos e perus, um frigorífico de suínos, uma fábrica de alimentos industrializados, uma fábrica de ração e uma fábrica de margarinas. Somam-se a este parque produtivo as fazendas subcontratadas de vários produtores, chamados de produtores integrados, responsáveis pela criação dos animais até o momento do abate.

A Alfa adota diferentes mecanismos da reestruturação produtiva, como TQC implementadas pela busca de certificação ISO 9001 e 14001, definindo-o como *Sistema de gerenciamento pela qualidade, adotado espontaneamente pela empresa que se preocupa com a melhoria dos níveis de produtividade e competitividade*. (jornal Integração nº. 182 janeiro/fevereiro de 2002, p.11). Os círculos de controle de qualidade (CCQ) surgem em 1962 no Japão, como já foi dito, com o intuito de envolver supervisores e suas equipes no conhecimento e práticas de novos métodos de gerenciamento. No Brasil o programa é implementado em 1971, mas apenas na década de 1980 se disseminou por todo o país sendo adotado em várias empresas, no entanto a falta de informações sobre o método fez com que não alcançasse êxito, apenas na década de 1990, os CCQ são adotados com sucesso no país. Na empresa Alfa, o método

é instaurado em 1996, propiciando “ganhos” tanto para a empresa quanto para os funcionários: *Enquanto os funcionários recebem oportunidades de desenvolvimento e crescimento profissional a empresa é beneficiada com as melhorias de ambientes e processos* (op. cit.).

Ao comemorar os dez anos da implantação dos Círculos de Controle de qualidade, a empresa enumera as vantagens obtidas,

Quando o assunto é “Excelência”, nos orgulhamos de noticiar os dez anos de atuação do projeto Círculos de Qualidade – CQS, que só tem trazido várias conquistas para o pessoal da companhia. Quando surgiram os primeiros Círculos de Qualidade – CQS- na unidade de Concórdia, Santa Catarina, em Setembro de 1996, havia muita expectativa. Afinal montar um pequeno grupo de pessoas que trabalham numa mesma área para se reunirem voluntariamente, com a finalidade de solucionar problemas relacionados ao ambiente de trabalho, não parecia tarefa fácil. Mas os funcionários provaram que sim. O CQS, como é conhecido, completou dez anos com muito a comemorar. O programa reúne hoje 4500 grupos e 25 mil pessoas de todas as unidades da Companhia. Um de seus objetivos é melhorar as condições de trabalho, a qualidade de vida dos funcionários e dos produtos e serviços da empresa. A operadora de produção de presunto da unidade de Concórdia Íris Rizzolli participa do CQS desde o início. Hoje, líder do grupo, ela não só coloca a mão na massa, como motiva os colegas a fazer igual. “Percebemos, por exemplo, que o filme plástico que embalava o presunto sujava a máquina e parava a produção. Com as reuniões do CQS, conseguimos provar que precisávamos trocar de fornecedor e, desde então, não tivemos mais problemas”, orgulha-se. Só no último ano, a Companhia registrou 32 mil melhorias para a empresa, desde uma simples mudança como a troca de um sofá na sala até a modificação do processo produtivo.” Esta é a maior revolução já feita pela empresa envolvendo os operários, explica o Gerente de Gestão João Afonso Boelter. “A Alfa acredita que o sucesso da empresa está nas pessoas”, resume o Especialista de Gestão Luís Alexandre Panzini. (Integração nº. 186 Setembro/Outubro 2002)

O informativo nos dá elementos interessantes para a reflexão: em primeiro lugar, o êxito do controle de qualidade é atribuído ao “pessoal da companhia”, que abrange desde seus donos até o funcionário mais simples, reforçando a ideologia da participação e, por consequência, da responsabilidade com os resultados e da obtenção de benefícios para todos. O desaparecimento da hierarquia e da divisão do trabalho anunciados subliminarmente neste discurso simula uma situação de harmonia entre trabalhadores, gestores e proprietários. Um segundo elemento é o reconhecimento de que o programa

de CCQ's foi direcionado aos funcionários e dependia de seu empenho para obter sucesso, fica clara, então, aquilo que estamos denominando de captura da subjetividade operária: o ideário da qualidade e da produtividade precisou ganhar corações e mentes dos trabalhadores para se concretizar. O cinismo do gestor entrevistado, ao dizer que *esta é a maior revolução já feita pela empresa envolvendo os funcionários*, revela a resignificação do conceito de revolução, cunhado pelo movimento operário na luta para se libertar do capital, o qual se resume agora à supostas melhorias instaladas pela empresa no ambiente de trabalho e na produção, a partir do envolvimento – e não da luta – dos trabalhadores.

Em outro trecho, o jornal continua a descrever as vantagens obtidas com os CCQ's: (...) melhorou a qualidade dos estoques, tanto no tocante à confiabilidade dos dados quanto à exatidão das informações de estoque físico e contábil. (Jornal Integração no. 186 Setembro/Outubro 2002). Numa empresa destinada à produção e exportação de alimentos perecíveis, a instalação de CCQ's no controle de estoques, ou seja, no cuidado com os produtos perecíveis e na exatidão dos números referentes aos lotes de produtos manuseados e prontos para a distribuição, demonstra que a ação destes grupos de qualidade não traz apenas adesão abstrata dos trabalhadores ao capital, mas que, pela ação de trabalhadores sob a lógica da participação, a empresa verifica numericamente seus ganhos de produtividade. O controle do estoque é o controle também do trabalhador, do desperdício, do desvio de produtos, da forma e tempo exatos exigidos para a armazenagem e distribuição das mercadorias.

Assim percebemos que os CCQ's significam a materialização da captura da subjetividade operária, a partir da pretensa participação nas decisões da empresa, que passa a ser colocada como um local de realização pessoal, como extensão da casa, local

de felicidade e de harmonia, na qual as relações de antagonismo e de exploração “desaparecem”.

A incorporação das novas formas de gerenciamento participativo é expressa a partir de ações como a escolha do funcionário do mês, cujo nome é publicado no jornal da empresa. Além dessa valorização do desempenho individual, é exigido, mais do que estimulado, o trabalho em equipe.

O espírito de equipe foi essencial para o pessoal da empresa, que trabalhou duro para o lançamento de diversos produtos neste primeiro semestre. Criatividade, estímulo e comprometimento envolveram as áreas de Marketing, Pesquisa e Desenvolvimento, Produção e Vendas. (Integração no. 208 maio/junho de 2006-p.4).

Após a análise de vários números¹⁶ do jornal Integração, podemos afirmar que a Empresa Alfa publiciza neste periódico os protocolos organizacionais do toyotismo por ela adotados. A Alfa passa a incorporar sugestões dos funcionários, institui a premiação (“participação” nos lucros da empresa) como estímulo às equipes que conseguem atingir a meta de produção proposta pelos gestores da empresa.

Ao enunciar as características dos funcionários para que os projetos da empresa sejam bem sucedidos, fica bastante claro a materialização dos preceitos do toyotismo como denuncia o trecho abaixo, Cada funcionário deve:

- 1) sentir-se o dono da empresa, sentir paixão pela Alfa, ter foco no que é importante para a empresa, ir além do que é comum, fazer o impossível tornar-se possível, ou seja, não dar desculpas para deixar de fazer as coisas;
- 2) não se conformar com os resultados: estar sempre em busca de melhores conquistas, querer sempre mais, sem se esquecer de comemorar tudo o que foi alcançado;
- 3) ter simplicidade, pois devemos seguir o caminho mais simples e direto para fazer as coisas e nos comunicar com as pessoas;
- 4) Ter senso de urgência: agir rapidamente para resolver os problemas e não deixar nada para amanhã;
- 5) Ter foco no lucro: se a nossa empresa lucra, todos são beneficiados: os funcionários, com melhores condições de trabalho; os acionistas, com o retorno investido; o consumidor, com melhores produtos a preços mais competitivos, etc. (Integração no. 211/ Janeiro 2007).

¹⁶ Os quais foram citados no decorrer do texto.

O receituário acima vai muito além de um regulamento de condutas profissionais. A empresa diz abertamente como o funcionário **deve sentir-se em relação a ela**: mobilizar afetos como a paixão e o compromisso com os resultados da empresa. Tal comprometimento pretende estabelecer as necessidades, urgências, tempos, metas da empresa como foco do trabalhador, pois este tem a obrigação de sentir-se proprietário de algo que não é seu.

Diversas vezes durante este texto, denunciemos a captura da subjetividade operária pela reestruturação produtiva, mas entendemos que talvez nada do que dissemos até o momento seja tão elucidativo sobre esta questão do que aquilo que a própria empresa noticia.

1.2 - A Empresa Alfa e a Responsabilidade Social

Uma tendência acentuada na atualidade, que foi implementada a partir da reestruturação produtiva do capital é a empresa com “responsabilidade social”, por isso a Alfa criou em 2004, o Instituto Alfa de Sustentabilidade, caracterizado pela empresa como

Entidade sem fins lucrativos, seu principal objetivo é promover o Desenvolvimento Sustentável através da criação e apoio a ações e projetos voltados à preservação dos recursos naturais, ao fomento da pesquisa técnica e científica, à educação alimentar, ambiental, cultural e esportiva com o envolvimento de funcionários da empresa e comunidade. (Jornal Integração no. 206 janeiro/fevereiro de 2006 p.7).

Às ações deste instituto estão vinculadas a educação, saúde, estímulo a atividade física e esporte, e outros ainda que abrangem a preservação do meio ambiente, inclusão e educação ambiental. Muito em voga na sociedade contemporânea, as empresas que se intitulam como empresas-cidadãs, são bem vistas aos olhos do consumidor, mas por trás dessas ações existe uma série de vantagens que são obtidas pela empresa, afinal o modo capitalista tem como meta o lucro, dentre as vantagens podemos citar a isenção fiscal,

entre outros benefícios, como no caso da atuação em escolas a formação de trabalhadores já adaptados à ideologia da empresa, e qualificados de acordo com as exigências dessas. Em ações empreendidas com o intuito de preservação ambiental, visa garantir a produção no futuro, além do cumprimento de regras internacionais, como o Protocolo de Kyoto, que visa diminuição de emissão de gases até o ano de 2012. Além de que em tais projetos os funcionários são muitas vezes estimulados, a fora do seu horário de trabalho, se tornar “voluntário”, o funcionário continua trabalhando para a empresa e não recebe por essa atividade.

Segundo jornal da empresa o instituto foi criado como objetivo de contribuir de uma forma mais eficaz para o desenvolvimento sustentável por meio de ações que gerem amplo resultado social positivo, promovendo o desenvolvimento sustentável (Integração no. 212 fev./mar 2007). A empresa afirma ainda que *esta estruturada para fazer a gestão de Sustentabilidade de forma integrada em todas as áreas e esta gestão será realizada em toda a cadeia produtiva e de valor da empresa* (Integração no. 213 abril/maio de 2007).

Como percebemos a empresa vem demonstrado preocupação em promover aquilo que entende por sustentabilidade – no nosso entender, o desenvolvimento capitalista é estruturalmente predatório quanto aos recursos naturais e também com relação ao trabalhador, portanto, uma ação sustentável só seria possível se orientada para fora dos marcos do lucro, da mercadoria e, enfim, da propriedade privada dos meios de produção -, política que traz mais benefícios próprios do que para a sociedade em geral, como veiculado por ela.

1.3 Políticas de qualificação dos trabalhadores da Alfa

A política de capacitação da Empresa Alfa tem dois eixos, um voltado para o treinamento continuado, com programas de treinamento efetuados pela própria empresa e outro voltado para a educação corporativa, com a instalação de uma unidade de ensino superior à distância.

O treinamento interno é realizado regularmente, visando à motivação para a adesão às metas da empresa. Podemos verificar esta preocupação nos excertos colhidos do periódico da Empresa:

A proposta é despertar a atenção dos gerentes para o tema, disseminar os valores da empresa e estimular o aprendizado com exemplos de sucesso. As equipes gerenciais mostraram que estão trabalhando fortemente aspectos como gestão de pessoas, competências e valores. É um movimento que busca a excelência em nosso modelo de liderança para que a Alfa continue a ser uma empresa competitiva, alinhada e eficiente em todos os sentidos. (...) A empresa deve se preocupar em manter uma imagem forte e positiva no mercado e esta imagem começa dentro de casa. É fundamental que nossos colaboradores trabalhem em um ambiente cada vez melhor e se sintam reconhecidos. Afinal, pessoas motivadas geram resultados superiores. (Jornal Integração n 186 Setembro/Outubro 2002).

A Empresa Alfa, além de política de capacitação gerida pelo seu Departamento de Recursos Humanos, inaugurou oficialmente – em março de 2003 - a Universidade Alfa, cujo projeto sustenta-se em três aspectos:

(...) identificação das competências requeridas para que a companhia assegure a vantagem competitiva a curto, médio e longo prazos, a identificação de profissionais da Alfa que são facilitadores de conhecimento e o contato com instituições acadêmicas brasileiras, consultores e institutos especializados no desenvolvimento de executivos. (Jornal Integração nº. 188 janeiro/fevereiro 2003)

De acordo com o diretor presidente da Alfa, em entrevista ao Jornal Integração nº. 188 tal iniciativa tem a intenção de alcançar resultados corporativos, destacando ainda que os funcionários da empresa sejam os maiores *recursos estratégicos de que*

dispomos e, portanto, precisamos investir em sua capacitação, criando um fluxo contínuo de aprendizagem dentro da empresa. (op. cit, pág.09)

Ainda de acordo com o Jornal Integração nº. 188 a *missão* da Universidade Alfa é

(...) contribuir para a realização dos objetivos estratégicos da companhia, desenvolvendo nas pessoas as competências necessárias para gerar valor- para isso, os programas estão sendo criado levando em conta o jeito Alfa de fazer negócio, seus clientes e concorrentes- e promover a cultura da empresa, disseminado sua visão e seus valores (Janeiro/Fevereiro de 2003, p.09).

Como percebemos o principal objetivo da Universidade Alfa é aumentar a lucratividade da empresa, a partir da utilização do capital intelectual de seus executivos e gestores, treinados com o intuito de planejar, gerir e propagar a metas de produção em conjunto com “jeito Alfa de fazer negócios, atender clientes e concorrer no mercado” para toda a empresa. Ou seja, a finalidade da Universidade Alfa é *gerenciar o capital intelectual, alinhando suas ações aos valores da organização de modo a capacitar para o presente e para o futuro. (op. cit)*

A partir do exposto podemos afirmar que, como qualquer outra Universidade Cooperativa, a Universidade Alfa tem como objetivo garantir à empresa Alfa um posicionamento estratégico, através do desenvolvimento de competências que atendam a seus interesses operacionais, mantendo-se competitiva em um mercado flexibilizado e segmentando.

Ao contrário do que a empresa tenta apresentar, a adesão dos trabalhadores às suas políticas de capacitação não se constitui em uma escolha, mas em condicionante para a manutenção do emprego. *A empresa percebeu que para crescer na Alfa, o profissional precisa se aprimorar e se atualizar constantemente. (jornal integração no. 209 julho/agosto de 2006 p.11).* Depoimentos de funcionários, publicados no jornal interno, reafirmam que (...) *na empresa todos querem crescer para acompanhar o ritmo da Alfa e para alcançar reconhecimento pelos resultados. (op. cit).*

Dessa forma, de acordo com Bernardo (2004) *elevando-se o nível de qualificação dos trabalhadores e intensificando a sua atividade, o trabalho torna-se mais complexo, de modo que uma hora de exercício deste trabalho corresponde a várias horas de um trabalho mais simples, executado por profissionais menos qualificados.* (p.124). Por esse motivo a empresa em questão, se mostra tão interessada em aumentar a qualificação de seus funcionários, assim aumentam a extração da mais-valia relativa, sem alterar a jornada de trabalho, os gestores aumentam-na no que se refere ao tempo de trabalho efetivo, levando ao crescimento da produtividade. *Em conclusão a exploração cresce duplamente no sistema de mais-valia relativa, por um lado porque os trabalhadores produzem cada vez mais valor, por outro lado porque restauram a sua força de trabalho consumindo uma soma sempre menor de valores.* (Bernardo, 2004, p.124). Assim aumentando a produtividade sem aumentar a jornada de trabalho do trabalhador, a empresa aumenta seus ganhos já que os valores dos salários permanecem os mesmos permitindo aos burgueses investirem permanentemente na formação e qualificação dos trabalhadores, tornando-os capazes de realizar atividades mais complexas, ampliando sistematicamente a reprodução do capital.

PARTE II
**PRODUÇÃO INTEGRADA E CAPACITAÇÃO PARA
O TRABALHO COMO ESTRATÉGIAS DE
PRECARIZAÇÃO E SUPEREXPLORAÇÃO**



Foto 2: Barracão de criação de pintos

Fonte: Arquivo pessoal

1 - A empresa Alfa e a produção integrada

Diante dos novos ditames do mercado tanto nacional, quanto internacional, a Alfa opta pela estratégia de criar e oferecer ao consumidor produtos de conveniência e de maior valor agregado, especializando-se na produção e distribuição de alimentos industrializados, congelados e resfriados, à base das mais diversas matérias-primas, subcontratando o restante da cadeia produtiva.

A esta relação dá-se o nome de produção integrada, na qual o produtor rural passa a produzir de acordo com as normas especificadas pela contratante.

A modernização agrícola impõe ao rural a participação em um universo em que as relações, processos e estruturas desenvolvem-se de acordo com a racionalidade empresarial. Em que pese à diversidade quanto à forma dessa participação, o rural se especializa se “tecnifica”, se moderniza. Parece ser consenso a transformação radical da atividade agropecuária quando ela se integra à dinâmica da produção industrial. Ocorre uma alteração de sua base técnica e de suas operações produtivas, que cada vez mais especializam-se e diversificam-se. (Vitule, 1999, pág. 38-39)

Na atualidade a empresa Alfa mantém, através de seu Sistema de Fomento Agropecuário, parceria com cerca de 10 mil granjas integradas de aves e suínos em vários estados do país.

Tornar-se um fornecedor integrado a esta agroindústria implica no atendimento de critérios estabelecidos pela área de Fomento Agropecuário, sendo que as instalações são consideradas fundamentais. Outro requisito é a proximidade do frigorífico onde se dará o abate, tal exigência é justificada para evitar o *stress* dos animais durante o transporte. Assim, os criadores devem estar situados em um raio de 100 km dos frigoríficos.

De acordo com a pesquisa de campo, na parceria entre agroindústria e produtores integrados cabe aos produtores arcar com a estrutura física, equipamentos e o investimento tecnológico. Todo o processo é altamente mecanizado e aos funcionários

competete o controle dos equipamentos e a limpeza dos galpões. Podemos afirmar em relação à produção integrada que

No modelo implantado, verifica-se alto dispêndio de capital na montagem da estrutura produtiva, a utilização intensiva de tecnologia e a rápida incorporação de inovações ao esquema produtivo, próprio de um programa gestado temporalmente e em conformidade com a recente reestruturação tecnológica e industrial, seguindo as tendências da moderna indústria de carnes, o que se pode ser visualizado na qualidade e no nível tecnológico do parque industrial da empresa. Pode ser verificado, também, nos galpões de criação, construídos segundo avançado padrão tecnológico e em grandes dimensões, tendo em vista tanto a padronização e a otimização da qualidade dos produtos, assim como observando-se vantagens de escala que oportunizam economias no transporte de rações e animais, e maiores ganhos industriais, que refletirão favoravelmente na competitividade da empresa no mercado. Da mesma forma, sua logística de transportes e distribuição enquadra-se no novo padrão administrativo e organizacional. (Pelegrini, 2001, pág.38)

Em visita às fazendas de produção integrada, podemos observar o investimento em instalações que garantam controle de fornecimento adequado de ração, água, luminosidade, temperatura, umidade e ruídos.



Foto 3: Sistema de som dos barracões

Fonte: Arquivo pessoal

O som ambiente ligado de maneira contínua visa estabelecer um nível de conforto, evitando que os animais se assustem com ruídos externos e que venham a sentir medo e *stress*, fatores que interferem no processo de ganho de peso.



Foto 4: Vista do lado de fora do barracão

Fonte: Arquivo pessoal

O controle da temperatura é feito a partir de termômetros ligados ao painel de controle e, assim que a temperatura se torna muito alta, são acionados ventiladores e, durante a noite, a queda da temperatura é controlada pela ativação automática de um sistema de aquecedores.



Foto 5: Sistema de aquecimento

Fonte: Arquivo pessoal

A foto abaixo dá a noção da proporção das instalações, nas quais são tratadas 32 mil aves, por uma equipe de três pessoas.



Foto 6: Sistema de fornecimento de água
Fonte: Arquivo Pessoal

A vista exterior do barracão de criação de aves da fazenda Sibipiruna,¹⁷ mostra uma coifa para armazenagem e fornecimento de água, cujo fornecimento é automático, bem como o controle dos níveis da água, que variam de acordo com a idade da ave. Nesta unidade, são usados bebedouros verticais e pendulares, cuja limpeza deve se dar três vezes ao dia e é realizada pelos trabalhadores da equipe de determinado galpão.

¹⁷ Nome fictício dado a uma das fazendas de produção integrada à empresa Alfa, visitada durante o trabalho de campo, na cidade de Uberlândia.