



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
CURSO DE PEDAGOGIA

IRIS PEREIRA NASCIMENTO

**A EDUCAÇÃO DO TRABALHADOR DE NOVO TIPO E SUAS
IMPLICAÇÕES NO AMBIENTE DE TRABALHO.**

SALVADOR
2009

IRIS PEREIRA NASCIMENTO

**A EDUCAÇÃO DO TRABALHADOR DE NOVO TIPO E SUAS
IMPLICAÇÕES NO AMBIENTE DE TRABALHO.**

Monografia de final de Curso de
Graduação em Pedagogia, Faculdade de
Educação, Universidade Federal da Bahia,
como requisito para obtenção do título de
pedagogo(a).

Orientadora: Prof. Dra. Sandra Maria
Marinho Siqueira

SALVADOR
2009

IRIS PEREIRA NASCIMENTO

**A EDUCAÇÃO DO TRABALHADOR DE NOVO TIPO E SUAS
IMPLICAÇÕES NO AMBIENTE DE TRABALHO.**

Monografia de final de Curso de
Graduação em Pedagogia, Faculdade de
Educação, Universidade Federal da Bahia,
como requisito para obtenção do título de
pedagogo(a)

BANCA EXAMINADORA

Sandra Maria Marinho Siqueira - Orientadora

Mestre em Educação e Comunicação - Universidade Federal do Rio Grande do Norte
Doutora em Educação - Universidade Federal do Ceará

Vera Lúcia Bueno Fartes

Especialista em Educação de Jovens e Adultos - Universidade Federal de Sergipe
Mestre em Educação - Universidade Federal da Bahia
Doutora em Educação - Universidade Federal da Bahia

María Regina Figueiras Antoniazzi

Mestre em Educação - Universidade Federal da Bahia
Doutora em Ciências Sociais - Universidade Federal da Bahia

DEDICATÓRIA

À minha família, por ser meu alicerce.
À meus amigos, pelo apoio e compreensão

AGRADECIMENTOS

Agradeço, em primeiro lugar, a Deus, pois foi apoiada na fé que tenho nEle que consegui atravessar os momentos difíceis desta caminhada.

À minha orientadora, Sandra Marinho, pela aceitação, dedicação, atenção, compreensão na construção deste trabalho.

Aos alunos e entrevistados pela colaboração nos depoimentos e pela gratificante troca de conhecimentos.

Obrigada a todos por me oportunizarem esta experiência que contribuirá para o meu desenvolvimento profissional e pessoal.

“Quem ensina aprende ao ensinar e quem
aprende ensina ao aprender.”

Paulo Freire

RESUMO

O presente trabalho foi elaborado a partir de uma inquietação quanto às possíveis implicações entre relações de trabalho e a educação promovida no mesmo ambiente, e, para fazer constatações a respeito desta temática, viu-se a necessidade de se fazer uma pesquisa de campo. Esta monografia se desenvolveu em três capítulos. O primeiro deles consistiu em fazer um apanhado histórico da Educação do Trabalhador, da Educação de Jovens e Adultos e da Educação Profissional do Brasil. O segundo capítulo teve o intuito de esclarecer o perfil do trabalhador de novo tipo e os motivos que levaram ao surgimento deste. O terceiro e último procurou estabelecer as semelhanças e as diferenças entre qualificação e competências. Este trabalho proporcionou uma análise dos efeitos da Educação do Trabalhador nas relações de trabalho e no desenvolvimento deste. Para fazer esta análise, foram entrevistados alguns trabalhadores de uma empresa da Construção Civil. Contribuíram com os depoimentos: o técnico de segurança, o mestre de obras e alguns trabalhadores que estudaram numa classe de Educação de Jovens e Adultos que funcionava, após o expediente de trabalho, na empresa K. Os principais autores utilizados para a sustentação teórica desta monografia foram: Haddad e Pierro (2000), Lara (2003), Kuenzer (1991), Macário (2005), Morato (2005), Menezes (2004), Marinho (2004), Ferreti (2005) e Ramos (2006). Apesar da utilização de obras dos autores supracitados, tornou-se relevante fazer um estudo de caso a fim de observar possíveis implicações da Educação do trabalhador de novo tipo no ambiente de trabalho de forma prática, fazendo assim, uma análise de entrevistas feitas com profissionais que vivenciaram de perto essas transformações. Isso foi feito baseado nas contribuições dos autores. Neste trabalho, constatou-se que o fato de estes trabalhadores estudarem no local de trabalho trouxe benefícios tanto para eles quanto para a empresa, inclusive, segundo os depoimentos, aumentou o entendimento da importância do uso dos equipamentos de segurança bem como os laços de amizade, o que proporcionou mais disposição para o trabalho, diminuindo-se, por outro lado, os conflitos entre os funcionários. Assim, observou-se que tipos de competências e características do trabalhador de novo tipo foram desenvolvidas por estes alunos/trabalhadores.

Palavras-chave: Trabalhador, Educação de Jovens e Adultos, Trabalhador de novo tipo e competências.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CEAA - Campanha de Educação de Adolescentes e Adultos
CEPAL - Comissão Econômica para a América Latina e Caribe
CGT - Confederação Geral dos Trabalhadores
CUT - Central única dos Trabalhadores
EJA - Educação de Jovens e Adultos
ENCCEJA - Exame Nacional de Certificações e Habilitações de Jovens e Adultos
INEP - Instituto Nacional de Estudos Pedagógicos
ISO - International Organization For Standardization
LDB - Lei de Diretrizes e Bases da Educação
MEC - Ministério da Educação e Cultura
MOBRAL - Movimento Brasileiro de Alfabetização
PROEJA - Programa Nacional de Integração da Educação Profissional ao Ensino Médio para Jovens e Adultos
PROEP - Programa de Expansão da Educação Profissional
PROJOVEM - Programa Nacional de Inclusão de Jovens
SEA - Serviço de Educação de Adultos
SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SENAT - Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte
SESC - Serviço Social do Comércio
SESI - Serviço Social da Indústria
SEST - Serviço Social de Transporte

SUMÁRIO

Introdução	10
1. Dimensão histórica da Educação do Trabalhador entre a Educação de Jovens e Adultos e a Educação Profissional.	13
1.1. A origem dos postos de trabalho e dos trabalhadores no Brasil.	13
1.2. Histórico da Educação de jovens e Adultos X Educação profissional X Educação do trabalhador.	15
2. A perspectiva da escolarização do trabalhador de novo tipo	30
2.1. O trabalhador de novo tipo e suas características	30
2.2. A escolarização do trabalhador de novo tipo	34
3. As Competências e a Educação do Trabalhador do novo tipo	39
3.1. Noção de Competência	41
3.2. Competência X Qualificação	45
3.3. Tipos de competências	47
3.4. As competências e a Educação do trabalhador	48
Considerações Finais	51
Referências Bibliográficas	55
Apêndice	57

INTRODUÇÃO

A presente monografia tem por finalidade a investigação de possíveis implicações nos postos de trabalho dos educandos participantes de uma classe de Educação de Jovens e Adultos, a mesma funcionava em uma das unidades da empresa K¹ em parceria com uma instituição promotora da Educação do Trabalhador, a partir de uma experiência de estágio. A classe de Educação de Jovens e Adultos na qual foi realizada a entrevista é uma turma multisseriada, do Ensino Fundamental I da Educação Básica, e, o público alvo desta é composto por trabalhadores da Construção Civil. A referida classe de Educação de Jovens e Adultos, por funcionar na empresa, proporcionou algum tipo de influência tanto no trabalho quanto na escola. Por este motivo, foi despertada a curiosidade de investigar o assunto, sendo, então, elaborado o projeto para a realização da pesquisa, que teve como foco principal os cinco alunos em fase de alfabetização da classe especificada anteriormente.

Partindo de perguntas elaboradas tendo como foco os alunos em fase de alfabetização e as implicações do estudo em suas relações de trabalho é que se pôde fazer algumas observações acerca da temática apresentada. A entrevista foi realizada no final do curso da classe supracitada e foi direcionada aos alunos sujeitos da pesquisa, a seus colegas e também a outros profissionais que acompanharam estes alunos, desde o início das aulas até a finalização do curso. Foram entrevistados: o técnico de segurança, por ele ser a pessoa mais indicada para responder sobre as modificações ocorridas principalmente no que diz respeito ao uso dos equipamentos de segurança; o mestre de obras, por ter um contato diário com o trabalhador dando instruções de como o trabalho deve ser executado; os colegas, por serem as pessoas mais próximas e conviver com eles nos dois momentos (trabalho/aula) e, por fim, os próprios alunos em fase de alfabetização na expectativa de observar a percepção deles quanto a essas modificações provocadas pelo estudo na sua vida profissional.

A pesquisa foi feita numa abordagem qualitativa selecionando algumas respostas relevantes para serem analisadas e confrontar com a fundamentação

¹ K representa o nome fictício da empresa onde foram realizadas as entrevistas

teórica. A entrevista com os alunos em fase de alfabetização, com o técnico de segurança e com o mestre de obras foi gravada, por economia de tempo e facilidade, sendo posteriormente transcrita. Enquanto, no caso dos demais alunos, os mesmos responderam a um questionário escrito no intervalo entre o fim do expediente e o começo da aula. As questões das entrevistas envolviam a relação entre o trabalho e a escola, analisando os cinco alunos em fase de alfabetização. A opção de elaborar esta monografia através de um estudo de caso foi para observar, na prática, quais as implicações no ambiente de trabalho sobre a ótica das pessoas que estavam vivenciando estas modificações. De tal modo, o estudo de caso foi confrontado com a teoria para se chegar a algumas conclusões e não ficar somente baseado no que os estudiosos da área já haviam constatado. Para desenvolver este trabalho os principais autores utilizados foram Haddad e Pierro (2000), Lara (2003), Kuenzer (1991), Macário (2005), Morato (2005), Menezes (2004), Marinho (2004), Ferreti (2005) e Ramos (2006).

Quanto à estrutura deste trabalho, a princípio foi pensado em organizá-la em quatro capítulos: o primeiro traçando o histórico da Educação de Jovens e Adultos vinculada à educação do trabalhador; o segundo trazendo a explanação a respeito do trabalhador de novo tipo e a educação deste; o terceiro esclarecendo as competências exigidas a este trabalhador e o quarto capítulo trataria da análise das entrevistas. Chegou-se, porém, à conclusão de que o trabalho ficaria mais enriquecedor, se a análise das entrevistas fosse feita confrontando-as com a fundamentação teórica, ficando, então, o mesmo organizado em três capítulos.

O primeiro capítulo trata da Dimensão Histórica da Educação do Trabalhador entre a Educação de Jovens e Adultos e a Educação Profissional, já que a Educação do Trabalhador envolve estas duas modalidades. Este capítulo também aborda as primeiras atividades produtivas ocorridas no Brasil bem como tenta entrelaçar o histórico da Educação de Jovens e Adultos com a Educação Profissional e a Educação do trabalhador. Para a sustentação teórica do primeiro capítulo, foram utilizadas as obras de: Haddad e Pierro (2000), a fim de contribuir sobre o histórico da Educação de Jovens e Adultos no Brasil; Lara (2003) para tratar da história da Educação do Trabalhador; Kuenzer (1991) sobre a história da Educação Profissional e Rummert (2007) apontando os investimentos feitos pelo Governo com programas voltados para a EJA, Educação Profissional e Educação do Trabalhador entre o século XX e XXI.

Já o segundo capítulo faz uma reflexão sobre a Perspectiva da Escolarização do Trabalhador de Novo Tipo, primeiro tentando explicar quem é esse trabalhador de novo tipo e quais são suas características, e, em seguida, relatando a questão da escolarização do trabalhador de novo tipo, fazendo também a análise de alguns pontos das entrevistas. O segundo capítulo trouxe, em sua composição, opiniões de vários autores para identificar as características do trabalhador de novo tipo, são eles: Macário (2005); Morato (2005) e Menezes (2004), sendo que, para descrever sobre a educação do trabalhador de novo tipo, utilizou-se ainda, textos de Marinho (2004) e Quixadá (2004).

Enquanto o terceiro capítulo aborda as Competências e a Educação do Trabalhador de Novo Tipo, com a preocupação de esclarecer que conceito de competência é esse, estabelecendo, além disso, as possíveis semelhanças e diferenças entre os termos “competência e qualificação”. Também, neste capítulo, se relata alguns tipos de competências e a relação delas com a Educação do trabalhador, dando a continuidade à análise das entrevistas. A fundamentação teórica deste capítulo foi sustentada a partir das idéias de Ramos (2006), sobre a noção de competências e os tipos de competências, e, também, as idéias de Kuenzer (2005), contribuindo para escrever sobre a escolarização do trabalhador e suas competências. Após os três capítulos serão apresentadas as considerações finais. Desta forma, ficou organizado este trabalho de conclusão de curso.

1. DIMENSÃO HISTÓRICA DA EDUCAÇÃO DO TRABALHADOR ENTRE A EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS E A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

1.1 A origem dos postos de trabalho e dos trabalhadores no Brasil

A Educação Profissional no Brasil tem uma história que se faz importante delinear neste trabalho. A Educação do Trabalhador está ligada à Educação de Jovens e Adultos e este público é formado, sobretudo, por trabalhadores que não tiveram oportunidade de estudar desde a infância por diversos motivos; alguns começaram a estudar e não tiveram condições ou oportunidade de continuar os estudos; outros fazem parte deste público por querer complementar seus estudos e se qualificar. Diante disto, é preciso destacar o percurso histórico desta modalidade da Educação e aproveitar para enfatizar também os primeiros postos de trabalho do Brasil, embora o que tenha havido no Brasil, com relação ao trabalho nos primeiros anos, é o que hoje podemos chamar de atividades produtivas, em virtude de postos de trabalho se configuraram como um termo do capitalismo. Lara (2003) discursa a respeito da importância de se descrever o percurso histórico de um fato, como se pode ver a seguir:

Não é possível analisar nenhum fato em seu desdobramento ou em seu acontecer histórico sem que o situemos não apenas no quadro histórico do momento de sua origem processual, a fim de que se possa entender os desafios a que se propõe responder, como também de que caudal brotam tais desafios, inércia e forças, bem como para que novos sentidos essa novidade está querendo apontar. (LARA, 2003, p.29)

Por essas razões, este trabalho começará tratando da dimensão histórica da Educação do Trabalhador entre a Educação de Jovens e Adultos e a Educação Profissional no Brasil.

Antes, porém, de traçar os marcos históricos da Educação do trabalhador é pertinente tratar um pouco do surgimento das primeiras atividades produtivas no Brasil, esclarecendo quem foram essas pessoas que ocuparam estes lugares e como se deu este processo. Acerca das primeiras atividades produtivas no Brasil, Lara (2003) traz uma retrospectiva histórica da origem das cidades brasileiras

e dos postos de trabalho do país, como pode ser analisado através do trecho a seguir:

As diversas cidades brasileiras tiveram sua origem a partir da implantação de grandes fazendas e entrepostos comerciais, no período colonial e se fizeram acompanhar (ou não) de guarnições militares, de comunidades clericais, da burocracia governamental e da agiotagem bancária. (LARA, 2003, p.30)

Diante do exposto, pode-se também remeter aos primeiros trabalhadores desta época colonial. Lara (2003, p.30) trata da organização da base societária do Brasil no que tange às principais forças de trabalho, a seguir destacadas: índios, negros e também os brancos: “... nesta formação social, os indígenas eram rechaçados ou aliciados, os negros, submetidos a ferros; os mestiços subordinados e os brancos sem posse, reduzidos a vassalagem.”

Contudo, o Brasil já era dividido entre detentores do poder, os colonizadores portugueses, e, os não possuidores. Os que não tinham o poder eram submetidos a obedecer às ordens dos portugueses, segundo Lara (2003, p.30) “...em tal sociedade, de raiz escravocrata, o trabalho era, pois, tomado como uma atividade vil, animal, sem inteligência”, naquele regime de escravidão, o trabalho já era condicionado, por parte dos menos favorecidos, à mera execução. Durante os primeiros séculos, desde quando os portugueses tomaram conta do território brasileiro, o regime de trabalho no país era de base escravagista, e, estas pessoas ocupavam estas atividades produtivas de forma obrigatória para atender aos interesses dos colonizadores. Embora existam leis garantidoras dos direitos dos trabalhadores, hoje em dia, ainda existe este modo de execução de trabalho no Brasil, sobretudo, em fazendas no interior do país.

Remetendo novamente ao texto de Lara (2003), ele detalha um pouco a origem da classe trabalhadora do Brasil:

As classes trabalhadoras, esmagadora maioria do povo, no Brasil, têm três origens:

- os antigos habitantes, chamados índios mesmo que não se reconheçam como tais, pois, para serem batizados e assim ingressarem na sociedade dos brancos, tiveram de esquecer que algum dia foram índios;
- os africanos, trazidos como escravos pelos navios negreiros e que “libertados”, foram jogados sem eira nem beira na rua da amargura (seus filhos e avós já haviam sido descartados antes, como forma de não pesarem nos bolsos de seus senhores);

- e os imigrantes, principalmente europeus, mas também os asiáticos, do médio e do extremo Oriente, todos trabalhadores que fugiram das crises e da fome nos países de origem. (LARA, 2003, p. 31)

Essas classes trabalhadoras referenciadas pelo autor acima citado carregam um histórico de luta e sofrimento, particularmente os nativos tiveram de se adequar aos costumes dos portugueses para conseguirem sobreviver numa terra que, desde antes, já era deles. Os negros foram retirados de suas moradias e submetidos ao regime de escravidão durante anos nesta condição e, depois de tanto tempo, surge a iniciativa de se tentar reparar estes percalços vividos, com medidas diversas. Os acontecimentos vividos, entretanto, jamais serão apagados da memória destes povos. Quanto aos imigrantes que vieram fugidos de seus países de origem, na tentativa de superar a fome, esses povos foram um dos primeiros trabalhadores remunerados do Brasil.

Após este breve histórico das primeiras atividades produtivas do Brasil e também depois de esclarecer quem foram estes primeiros trabalhadores do país, é imprescindível abordar um pouco acerca do histórico da Educação de Jovens e Adultos, da Educação Profissional e da Educação do trabalhador, como se pode observar no tópico a seguir.

1.2 Histórico da Educação de Jovens e Adultos X Educação profissional X Educação do trabalhador

Após este breve histórico da origem da força social dos trabalhadores brasileiros, será explicitado um pouco do histórico da educação, dando ênfase à Educação do Trabalhador e à Educação de Jovens e Adultos, sendo destacados alguns pontos marcantes na História da Educação do Brasil, fazendo menção a estas duas modalidades que se entrelaçam. Entende-se por Educação do Trabalhador aquela voltada para a elevação da escolarização junto à preparação para o mercado de trabalho, enquanto que a Educação profissional está voltada para a preparação dos profissionais.

A Educação de Jovens e Adultos (EJA), segundo Haddad e Pierro (2000), tem registro, no Brasil, desde os tempos coloniais, com os jesuítas, que ensinaram aos índios, aos colonos e aos filhos destes últimos, bem como aos escravos negros. Em 1759, os jesuítas foram expulsos do Brasil, ficando por um

tempo o sistema educacional defasado, sobretudo, a Educação de Jovens e Adultos cujo registro, após este fato, somente foi encontrado, no período do Império.

Com a Constituição Brasileira de 1824, foi que se deu direito legal de garantir educação primária e gratuita para todos os cidadãos, assim incluindo os adultos. A partir daí, entretanto, ainda não se tornou obrigatório, ficando a mercê das províncias a oferta da referida instrução. Contudo, o atendimento desta Lei foi um pouco lento, aumentando o problema de analfabetismo no país. De acordo com Haddad e Pierro (2000, p.109), a Constituição de 1891 aborda a questão dos adultos em situação de analfabetismo, o que se pode ver a seguir: “A nova constituição republicana estabeleceu também a exclusão dos adultos analfabetos da participação pelo voto, isto em um momento em que a maioria da população adulta era iletrada.”

Assim, pode-se constatar o quanto estas pessoas já sofreram com a exclusão. É o que se destaca no parecer CEB/2000, ao tratar da EJA (Educação de Jovens e Adultos), mencionando-a como uma reparação de uma dívida.

... para analfabetos e para iletrados, o que está em causa é a função reparadora de EJA que, no limite, significa a restauração de um direito negado: o direito a uma escola de qualidade. Como diz o Parecer CEB 4/98: “Nada é mais significativo e importante para a construção da cidadania do que a compreensão de que a cultura não existiria sem a socialização das conquistas humanas. O sujeito anônimo é, na verdade, o grande artesão dos tecidos da história.” Tal dívida se deve ao caráter subalterno atribuído pelas elites dirigentes à educação escolar de negros escravizados, índios reduzidos, caboclos migrantes e trabalhadores braçais, entre outros. Impedidos da plena cidadania, os descendentes destes grupos ainda hoje sofrem as conseqüências desta realidade histórica. Disto nos dão a prova as inúmeras estatísticas oficiais. Fazer a reparação desta dívida é um imperativo e um dos fins de EJA. (DIRETRIZES CURRICULARES NACIONAIS PARA A EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS, p.7, PARECER CEB/00)

Em se tratando da educação profissional, segundo Kuenzer (1991), em 1909, foram criados os primeiros cursos profissionais pelo Governo Federal. Isso se deu com o surgimento “... de 19 escolas de aprendizes artífices, subordinadas ao Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio” como cita Kuenzer (1991). Essas escolas, apesar de surgirem num momento de desenvolvimento industrial no Brasil, não foram criadas por uma demanda, pois a maioria delas estava, segundo Kuenzer (1991), localizada em cidades que ainda não tinha indústria instalada. Mesmo assim,

foi uma alternativa de formação de alguns jovens principalmente menos favorecidos com o objetivo de se prepararem para serem inseridos no mercado de trabalho.

Em 1920, realizou-se um censo e constatou-se que 72% da população com mais de 5 anos, na época, ainda não era alfabetizada, mas, ainda assim, a preocupação com esse quadro de analfabetismo no Brasil só veio a acontecer por volta de 1940.

No entanto já a partir da década de 1920, o movimento de educadores e da população em prol da ampliação do número de escolas e da melhoria de sua qualidade começou a estabelecer condições favoráveis à implantação de políticas públicas para a Educação de Jovens e Adultos. (HADDAD e PIERRO, 2000, p.110).

Entre 1920 e 1940, algumas ações se tornaram importantes na conquista de um olhar mais atencioso para a Educação de Jovens e Adultos por parte do Governo. Foram criados o Plano Nacional de Educação de responsabilidade da União “previsto pela Constituição de 1934” e o INEP – Instituto Nacional de Estudos Pedagógicos, em 1938.

Na década de 1940, surgiu o “Sistema S” cujo objetivo principal era qualificar os trabalhadores e promover atividades de cultura e lazer para os trabalhadores e seus familiares. Isso pode ser confirmado nas formulações de Rummert (2007), ao relatar um pouco sobre o Sistema S²:

É constituído, hoje, por entidades vinculadas às confederações que representam o empresariado dos diferentes setores produtivos (indústria, comércio, agricultura, transportes, entre outros), com a finalidade de qualificar e propiciar atividades de cultura e lazer aos trabalhadores... É fundamental assinalar que o “Sistema S” é financiado com recurso chamados “parafiscais”, recolhidos pela Previdência Social e devolvidos às diferentes Confederações. Tais recursos são considerados públicos, uma vez que as empresas o tratam como serviços. Tal procedimento faz com que ônus pela manutenção do “Sistema S” recaia sobre a população brasileira... (RUMMERT, 2007, p.76)

² Por Sistema S entende-se o conjunto de instituições de interesse de categorias profissionais são algumas delas: SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, SESI - Serviço Social da Indústria, SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem do Comércio, SESC - Serviço Social do Comércio, SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas, SEST - Serviço Social de Transporte e SENAT- Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte. Pelo motivo de estas instituições supracitadas começarem com a letra S é que se pode esclarecer a expressão Sistema S mencionada no texto.

O Sistema S hoje também oferece a Educação de Jovens e Adultos através da Educação Profissional e da Educação do Trabalhador como um todo, oferecendo desde cursos profissionais a cursos de capacitação e escolarização. Ainda sobre o Sistema S, podemos destacar que:

O atendimento à demanda da economia por mão-de-obra qualificada só vai surgir como preocupação objetiva na década de 1940, quando a lei orgânica do Ensino Industrial cria as bases para a organização de um ensino profissional para a indústria, articulando e organizando o funcionamento das escolas de aprendizes artífices (1942) é criado o SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (1942) e o SENAC - Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (1946), resultante do estímulo do Governo Federal a institucionalização de um sistema nacional da aprendizagem custeado pelas empresas para atender às suas próprias necessidades (KUENZER, 1991, p.7)

Em 1942, a influência de alguns fatos ocorridos internacionalmente também colaborou para que o Governo Brasileiro passasse a investir mais na EJA, como por exemplo, a observação feita pela UNESCO.

Criada em novembro de 1945, logo após a 2ª Guerra Mundial, a UNESCO denunciava ao mundo as profundas desigualdades entre os países e alertava para o papel que deveria desempenhar a educação em especial a educação de adultos no processo de desenvolvimento das nações categorizadas como atrasadas. (HADDAD e PIERRO, 2000, p.111)

Já em 1947, começou a funcionar o Serviço de Educação de Adultos (SEA). Este serviço era especial do Departamento de Educação do Ministério da Educação e Saúde com o intuito de:

...reorientação e coordenação geral dos trabalhos dos planos anuais de ensino supletivo para adolescentes e adultos analfabetos ... a partir da criação desse órgão, integrando os serviços já existentes na área produzindo e distribuindo material didático, mobilizando a opinião pública bem como os governos estaduais, municipais e a iniciativa particular.(HADDAD e PIERRO, 2000, p.111)

Com surgimento do SEA (Serviço de Educação de Adultos), iniciou-se também a Campanha de Educação de Adolescentes e Adultos (CEAA). Essa campanha proporcionou a criação de uma infra-estrutura em estados e municípios para proporcionar a realização da EJA e, com isso, se conseguiu conservar, até certo tempo, esta estrutura por parte das administrações locais.

O estado brasileiro a partir de 1940, aumentou suas atribuições e responsabilidades em relação à educação de adolescentes e adultos. Após uma atuação fragmentária, localizada e ineficaz durante todo o período colonial, Império e Primeira República, ganhou corpo uma política nacional, com verbas vinculadas e atuação estratégica em todo o território nacional. (HADDAD e PIERRO, 2000, p.111)

Em 1958, ainda com a Campanha a favor da Educação de Jovens e Adultos, houve o II Congresso Nacional de Educação de Adultos no Rio de Janeiro que discutiu o modo como estava sendo trabalhado a EJA, pois, até aquele momento, acreditava-se na possibilidade de Educação de Adultos poder ser igual à Educação Infantil. Neste momento, então, começou-se a pensar em métodos exclusivos para os adultos, evitando-se a infantilização.

Por volta de 1959 a 1964, intensificou-se o interesse do Governo pela Educação de Jovens e Adultos com interesses políticos. Neste período, muitos partidos e organizações passaram a dar apoio na tentativa de valorizar a cultura popular e ver na educação “um poderoso instrumento de ação política”.

Com base nas formulações de Kuenzer(1991) ao afirmar que em 1961, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB) nº 4024/61 faz uma alusão a possibilidade de criação de um Ensino Médio regular e outro Ensino Médio associado ao ensino profissionalizante, porém só mais tarde com outra lei, que será citada mais adiante, surgiu um Ensino médio profissionalizante. A situação da educação e da formação profissional até este momento histórico é comentada por Kuenzer (1991) a seguir:

Até então mantém - se a separação entre educação e formação profissional como expressão da divisão entre trabalho intelectual e trabalho manual, através da existência de um sistema privado de qualificação profissional para os trabalhadores. Assim os jovens e adultos são preparados para exercer funções diferenciadas - intelectuais ou manuais - na hierarquia do trabalhador coletivo. O que caracteriza, portanto, a relação entre educação e trabalho até esse período é a inexistência de articulação entre o mundo da educação, que deve desenvolver as capacidades intelectuais independentemente das necessidades do sistema produtivo, e o mundo do trabalho, que exige o domínio de funções operacionais que são ensinadas em cursos específicos, de formação profissional. Esta desarticulação se explica pelo caráter de classe do sistema educativo, uma vez que a distribuição dos alunos pelos diferentes ramos e modalidades de formação se faz a partir de sua origem de classe. (KUENZER, 1991, p.8)

Mas, logo veio o golpe militar que reprimiu as experiências educativas de adultos, pois muitos desses programas de Educação de Adultos que existiam na época contrariavam os interesses do Governo, ao despertar um senso crítico das pessoas beneficiárias desses programas, pois havia uma predominância de concepções deterministas e fatalistas reforçando o conformismo desses sujeitos.

De 1964 em diante, quando o Brasil já vivia o período da Ditadura Militar, houve algumas transformações no sistema de ensino e na formação profissional, pois, segundo Kuenzer (1991), esta nova situação política vivida pelo Brasil estava vinculada à Teoria do Capital Humano,³ o que será esclarecido na citação a seguir:

O novo discurso, fundamentado na Teoria do capital humano, apontava baixa produtividade e a inadequação da proposta educacional em relação ao momento histórico que o país atravessava principalmente no que diz respeito às necessidades do mercado de trabalho, em função das metas de desenvolvimento econômico acelerado e de desmobilização político. Segundo esta lógica a maioria dos cursos eram excessivamente acadêmicos e não preparavam para o exercício das funções produtivas, não atendendo às necessidades do mercado de trabalho, o que se considera um dos fatores explicativos para a crise econômica em que mergulhara o país. (KUENZER, 1991, p.9)

Segundo Lara (2003), a Educação para os trabalhadores é datada do período da ditadura militar e era promovida por uma instituição que tanto mantinha vínculo com os empresários quanto com o Governo. Esta Educação era desenvolvida no modo individualista seguindo o modelo taylorista⁴ para disciplinar os

³ A Teoria do Capital Humano: Esta teoria foi desenvolvida por Theodor Schutz nos anos de 1950 e surge a partir de uma grande pesquisa em escala mundial desenvolvida pela UNESCO e por ele coordenada, a qual realiza um levantamento acerca da situação do ensino de países pobres e ricos de todos os continentes do planeta. Ao longo de vários anos de pesquisa, Schutz começa a constatar que, quanto maior a riqueza de um país, maior o nível de instrução de sua população, e melhor conseqüentemente a sua situação de ensino (por exemplo: os índices de analfabetismo em países com melhor situação de ensino são sempre menores). Observando sistematicamente este dado em todos os países investigados, Schutz acaba por depreender que a Educação era o fator que fazia a diferença no que dizia respeito à riqueza de um país, pois alguns dos países mais pobres possuíam grande volume de recursos e riquezas naturais.

Disponível em <http://pt.shvoong.com/social-sciences/education/1708464-educa%C3%A7%C3%A3o-teoria-capital-humano/> Acesso em 27 de abr. de 2009 às 12: 46.

⁴**Taylorismo:** Em 1911, o engenheiro norte-americano Frederick W. Taylor publicou “Os princípios da administração científica”, ele propunha uma intensificação da divisão do trabalho, ou seja, fracionar as etapas do processo produtivo de modo que o trabalhador desenvolvesse tarefas ultra-especializadas e repetitivas, diferenciando o trabalho intelectual do trabalho manual, fazendo um controle sobre o tempo gasto em cada tarefa e um constante esforço de racionalização, para que a tarefa seja executada num prazo mínimo. Portanto, o trabalhador que produzisse mais, em menos tempo, receberia prêmios como incentivos. **Fordismo:** O norte-americano Henry Ford foi o primeiro a pôr em prática, na sua empresa “Ford Motor Company”, o taylorismo. Posteriormente, ele inovou com o processo do fordismo, que, absorveu aspectos do taylorismo. Consistia em organizar a linha

trabalhadores. Os trabalhadores, no entanto, não estavam satisfeitos com aquele modelo de educação e se reuniam às escondidas para estudar, na tentativa de educar seus companheiros e na expectativa de conquistar a valorização deles como cidadão, contrariando, assim, os interesses dos militares e empresários da época.

A educação entre trabalhadores resulta de diversas iniciativas de operários no final dos anos 60 e meados dos 70. Elas significavam uma forma de luta e resistência à ditadura militar e uma recusa em aceitar a ditadura do capital e a educação que por eles era oferecida aos trabalhadores e a seus filhos. (LARA, 2003, p.33)

Através deste relato sobre o posicionamento deste trabalhador na época da ditadura, pode-se perceber a não aceitação do regime educacional oferecido, na época, aos trabalhadores, que, de certo modo, reagiram de forma oculta temendo serem reprimidos.

A partir de 1967, criou-se o Movimento Brasileiro de Alfabetização, popularmente chamado de MOBRAL, com muita influência militar e, dirigido por pessoas que não eram da área de educação, como, por exemplo, economistas e engenheiros. Ele tinha inicialmente a intenção de acabar com o analfabetismo, mas o movimento, apesar de durar até 1970, não deu certo.

Em 1971, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB) nº5629/71 instituiu o surgimento do Ensino Médio voltado para a profissionalização na tentativa de integrar o ensino regular ao ensino profissionalizante. Deste período em diante, o Ensino Médio ficou dividido da seguinte forma: parte de cursos profissionalizantes para quem assim quisesse e para os que pretendiam ingressar na faculdade, existia o chamado de Segundo Grau Científico. Como naquela época, era muito difícil uma pessoa de baixa renda conseguir ingressar na faculdade, a maioria das pessoas de baixa renda optava pelo Segundo Grau Profissionalizante na expectativa de, no futuro, conseguir algum emprego na área. Vale salientar que o atualmente chamado de Ensino Médio naquele período era denominado Segundo Grau. Assim, como se

de montagem de cada fábrica para produzir mais, controlando melhor as fontes de matérias-primas e de energia, os transportes, a formação da mão-de-obra. Ele adotou três princípios básicos; **1)** Princípio de Intensificação: Diminuir o tempo de duração com o emprego imediato dos equipamentos e da matéria-prima e a rápida colocação do produto no mercado. **2)** Princípio de Economia: Consiste em reduzir ao mínimo o volume do estoque da matéria-prima em transformação. **3)** Princípio de Produtividade: Aumentar a capacidade de produção do homem no mesmo período (produtividade) por meio da especialização e da linha de montagem. O operário ganha mais e o empresário tem maior produção. Disponível em <http://www.brasile scola.com/geografia/taylorismo-fordismo.htm> acesso em 27 de abr. de 2009 às 13:43.

pode perceber, os alunos do Segundo Grau ficavam divididos, de certa forma, por um critério de classe sócio-econômica: os pobres optavam pelo Ensino Médio profissionalizante e os ricos pelo Ensino Médio, como preparação para o vestibular, a fim de possibilitar o ingresso no Ensino Superior. Ainda em 1971, existia a idéia de que a educação não estava adequada ao momento histórico vivido pelo Brasil criou-se, então, a lei nº 5.652/71 que:

... pretendeu romper com a dualidade, substituindo os antigos ramos propedêutico e profissionalizante por um sistema único por onde todos passam independentemente de sua origem de classe cuja finalidade é a qualificação para o trabalho através da habilitação profissional conferida pela escola . (KUENZER, 1991, p.9)

Essa proposta, segundo Kuenzer (1991), pretendia resolver questões de divisão do trabalho com a educação, na tentativa de homogeneizar a educação para que o trabalho não fosse mais dividido por classe social. Isto, entretanto, não era de interesse da elite e, por isso, a proposta teve várias dificuldades de se concretizar, como por exemplo: a falta de qualificação dos professores, falta de vontade política para financiamento dos custos, entre outros, o que impossibilitou a lei de seguir adiante e realizar seu objetivo. Assim, o segundo grau continuou como antes, porém:

Quanto às escolas públicas de 2º grau, de modo geral em face às precárias condições de funcionamento, não conseguiram desempenhar funções nem propedêuticas, nem profissionalizantes, caracterizando-se por uma progressiva perda de qualidade. (KUENZER, 1991, p.10)

Desta forma, fica evidente que, neste período de 1971, houve uma baixa na qualidade do ensino público no Brasil, provocando o agravamento desigualdades sociais. E pode-se notar que, neste período, no mundo do trabalho os setores foram se inovando tecnologicamente e iniciando a preocupação de produzir em “grande escala” na tentativa de conseguir competir com o mercado externo. Isto ocorre quando a tecnologia toma conta dos diversos setores de trabalho.

Em 1975, o MEC (Ministério da Educação e Cultura) propõe uma: “... nova orientação através do parecer nº76/75 do Conselho Federal de Educação, na tentativa de resolver o impasse criado com a impossibilidade concreta de generalizar a habilitação profissional a nível técnico, através do ensino de 2º grau”, conforme mencionado por Kuenzer(1991, p.12).

Como se pode perceber, através destes fatos históricos, a educação está sempre se modificando em função do que acontece no mundo do trabalho e também acaba se adequando às políticas vigentes em cada época.

Quanto à dimensão histórica da Educação, no final do século XX, a mesma será relatada com base no texto de Ferreti (2005) que relembra um relatório do Banco Mundial de 1989 no qual existe referência à divisão desigual do governo brasileiro sobre a verba destinada à educação principalmente no Ensino Médio. O relatório declara que as escolas técnicas acabaram recebendo mais dinheiro do que as escolas municipais e estaduais, implicando, assim, em sérias conseqüências para a Educação do Brasil, pois esta verba deveria ter sido repassada de maneira mais igual e democrática a fim de todos conseguirem obter um ensino de qualidade.

Entre 1990-1992, foram publicados dois documentos pela Comissão Econômica para a América Latina e Caribe (CEPAL). Um destes documentos dizia que a proposta da área de educação contemplava as mudanças indicadas pelo Banco Mundial e o outro documento relacionado aos empresários destacava quatro pontos: um se refere às transformações econômicas e à evolução tecnológica sugerindo mudanças no mundo do trabalho e, conseqüentemente, no sistema educacional, principalmente na Educação Profissional. Outro ponto é sobre a estrutura física da rede pública de ensino do Brasil, pois esta se encontrava em péssimas condições comparada a outros países. Também outra questão destacada é sobre a proposta de modificação do ensino a fim de universalizar o Ensino Básico e o Ensino Médio no sentido de ter mais qualidade. O último ponto do documento dos empresários é com relação à participação do empresariado na:

...elevação do nível de escolaridade da população tendo em vista as necessidades da produção. As sugestões para participação tomaram, na época, formas variáveis, transitando do auxílio às escolas próximas da empresa à criação de escolas ou sistemas de escolas próprios, passando pela sugestão de que exigissem participação na gestão de instituições educacionais. (FERRETI, 2005, p.100)

Ainda segundo Ferreti (2005), neste período, os empresários já começam a tomar atitudes ao contrário das anteriores, pois agora surge a preocupação em elevar a escolaridade dos trabalhadores, antes não existentes. Pode-se observar essa mudança de comportamento por parte do empresariado

como reflexo das mudanças no setor, pois passa a exigir um profissional que não seja um mero executor, sendo preciso este trabalhador ser um pouco mais instruído.

Além dessas medidas, que tinham por objetivo interferir na formação de mão-de-obra a médio e longo prazos, observam-se na época, mudanças com relação à política de treinamento e capacitação a qual começava a se voltar mais para os trabalhadores da produção do que os cargos intermediários e de gerência, como era prática corrente até então. Várias empresas começavam a desenvolver, para além dos cursos específicos de treinamento, a contratação dos serviços de escolas para oferecer, no seu interior, ou na própria escola privada cursos de alfabetização, de Ensino Fundamental e mesmo de Ensino Médio. (FERRETI, 2005, p.101)

Como se observa, a partir deste período começa a preocupação por parte do empresariado com a Educação do Trabalhador, mas esta preocupação não se referiu a uma educação para desenvolver a consciência crítica, o que se constata a seguir no comentário de Ferreti (2005) sobre esta preocupação:

Esta postura não traduzia, no entanto, a preocupação com uma efetiva formação ampla e cidadã, apesar de ser esse o tom do discurso. Mas significava mudança de patamar em relação às exigências anteriores tendo em vista a constituição de um trabalhador de novo tipo, necessário ao aumento da produtividade, sob as novas bases tecnológicas e de gestão (FERRETI, 2005, p.101)

Ainda sobre tal preocupação, deve ser dado destaque aos sindicatos. Segundo Ferreti (2005), até então, os sindicatos se preocuparam apenas com a educação dos trabalhadores, pois a educação profissional, deixavam apenas por incumbência dos órgãos ligados ao Governo e ao empresariado. Desta época em diante, os sindicatos começam também a se manifestar sobre a qualificação do trabalhador tanto no âmbito da elevação da escolaridade quanto no âmbito da formação profissional.

Todavia, as ações que desenvolvam, nesse sentido eram ainda tímidas. Na época, as discussões, tendo em vista a criação do PLANFOR – Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador estavam apenas no início, delas participavam as três centrais sindicais (a CUT, o CGT e a Força Sindical), como membros do PBQP e mesmo elas não possuíam uma única visão a respeito do que propor. (FERRETI, 2005, p; 101)

Ferreti (2005) procurou investigar a visão de cada uma das centrais acima citadas, mas só obteve resposta de duas. A CUT (Central Única dos Trabalhadores) respondeu que:

...a formação profissional deveria ultrapassar o nível do adestramento ou treinamento usado para o aumento da produtividade, deveria integrar-se à escola pública, gratuita, laica e unitária, tendo o trabalho por princípio educativo, e deveria ser de responsabilidade do Estado e desenvolvido com a participação efetiva dos trabalhadores... (FERRETI, 2005, p. 102).

Ao contrário da CUT que teve uma proposta definida sobre a formação do trabalhador, a Força Sindical declarou não ter nenhuma proposta formulada a respeito. Assim, é possível perceber não ter sido uma preocupação que tivesse ganhado força por parte das centrais sindicais. Nem todas tinham uma posição a dar sobre a educação dos trabalhadores, pois, segundo Ferreti (2005), em meio às opiniões, apesar de a CUT obter uma definição acerca da formação destes profissionais, não desenvolveram ações intensificadoras da formação profissional.

Em 1990, os educadores brasileiros começaram a se preocupar em se pronunciar a respeito das transformações que estavam acontecendo na educação em função da economia. Alguns educadores se manifestaram acerca da deficiência do ensino público, mencionando ser necessária sua reformulação para assim atender às exigências da economia, discutindo essas mudanças com o Ministério da Educação e com o Ministério do Trabalho entre outras organizações. Com isso, propõe a chegada da verba destinada à Educação de maneira mais rápida à cada escola, bem como o investimento na qualidade do ensino. Enquanto isso, os educadores que não tinham conhecimento das propostas e estudos dos outros profissionais de educação passaram a planejar e executar debates, encontros, pesquisas e discussões com o empresariado e profissionais de outras áreas.

Retomando os quatro pontos discutidos pelos empresários, após alguns anos, Ferreti (2005) constatou que a contratação de escolas para atuarem nas empresas foi feito através de uma parceria empresa-escola em que a empresa passou a dar sua contribuição financeira, porém o empresariado não investiu na criação de suas próprias escolas, apesar de ter sido uma das propostas do empresariado.

... o fortalecimento da tendência à distinção de maior volume de recursos ao treinamento de trabalhadores da produção, bem como à contratação de escolas privadas para a oferta de cursos supletivos de Ensino Fundamental e médio aos trabalhadores que fazem parte do quadro de empregados. A justificativa pública para tal procedimento é a busca de

elevação da escolaridade tendo em vista as exigências tecnológicas de base física e organizacional. Ainda que isso possa ser parte da verdade, não é toda ela, pois níveis de escolaridade iguais ou superiores aos acima discriminados são exigências de agências internacionais de certificação de qualidade, como as que conferem os certificados ISO. (FERRETI, 2005, p. 105).

Ferreti (2005) se refere a um estudo feito, em 1999, por Souza, Deluiz e Machado (1999) sobre as centrais sindicais e sobre o posicionamento com relação à educação do trabalhador.

.... De acordo com os autores, a CUT questiona a possível adequação dos trabalhadores às novas demandas, enquanto as outras duas centrais sindicais propõem que eles se capacitem para ocupar espaços na nova ordem. As três centrais sindicais afirmam a mesma disposição em defender os interesses dos trabalhadores ante as mudanças. Nesse sentido, embora, de forma diferenciada, propõem que os trabalhadores se utilizem da educação geral ou profissional para melhorar sua qualificação, tendo em vista as transformações no campo do trabalho. Mais ainda, reafirmam o ponto de vista defendido pela CUT em 1995 com relação à responsabilidade social pela educação e vão além, pois entendem que a tarefa de promover a educação, não apenas profissional, mas também geral, cabe tanto ao Estado e ao patronato quanto aos trabalhadores. (FERRETI, 2005, p. 107).

A educação do trabalhador pode ser feita a partir da colaboração do Estado, dos empresários e principalmente do trabalhador, dependendo da dedicação de cada um. Infelizmente, a educação proporcionada pelo Governo muitas vezes não é voltada para a conscientização deste trabalhador nem para prepará-lo para ser um cidadão crítico, não havendo, na maioria das vezes, a qualificação dos profissionais para promover a educação. Alguns programas do Governo aceitam profissionais somente com o Ensino Médio completo para atuar na área de EJA quando existem vários profissionais já qualificados com nível superior esperando uma oportunidade.

Quanto à Educação de Jovens e Adultos, trabalhadores, no início do século XXI, houve um grande investimento em relação aos outros tempos, como afirma Rummert (2003) "... É inegável que, desde 2003, a EJA tornou-se objeto de um número bem mais significativo de iniciativas do que nos períodos governamentais anteriores." O Governo Federal neste período começa a investir na Educação de Jovens e Adultos, através de vários programas como: Projeto Escola de Fábrica, PROJOVEM, PROEJA e o ENCCEJA, na expectativa de tentar reparar os anos em que não houve investimento na Educação de Jovens e Adultos,

principalmente na esperança de prepará-los para serem inseridos no mercado de trabalho, bem como na tentativa de ampliar o acesso à cultura e à educação.

Os programas criados pelo Governo contribuem para a formação escolar e/ou profissional dos jovens e adultos, cada qual de uma maneira diferente. Por exemplo, o Projeto Escola de Fábrica contribui, através de cursos de formação profissional inicial, fornecidos para jovens de baixa renda entre 15 e 21 anos em “unidades formadoras criadas nas empresas”, na expectativa de promover a inclusão social. Os cursos devem ter a duração seis meses sendo que cada jovem deverá receber uma bolsa auxílio mensal no valor de meio salário mínimo até o fim do curso. As empresas são responsáveis por custear alimentação, fardamento, o local de realização do curso, os equipamentos para a realização das aulas, transporte para os alunos, assim como oferecer o instrutor do curso e “indicar suas necessidades de formação profissional sobre as quais estarão assentados os projetos pedagógicos” (Rummert, p.67, 2007). O Projeto Escola de Fábrica, segundo Rummert (2007), é de iniciativa do MEC nas condições citadas no trecho a seguir .

A iniciativa, no âmbito do MEC, é de responsabilidade direta da Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica. Além do Ministério, são responsáveis pelo Escola de Fábrica as Unidades ou instituições Gestoras, às quais compete a implantação do Projeto nas empresas. Tal responsabilidade consiste em gerir os recursos a serem repassados, formular a concepção pedagógica do Projeto, implementá-lo e acompanhá-lo, elaborar e distribuir material didático, treinar os instrutores, proceder à sensibilização em relação à proposta e selecionar os candidatos, certificar os alunos, acompanhá-los posteriormente na condição de egressos e avaliar os processos... (RUMMERT, 2007, p. 66)

Rummert(2007) ainda comenta que o Projeto Escola de Fábrica tem a intenção de formar profissionais, mas terceiriza a educação proposta por tal projeto. Pode-se notar que esta atitude compromete a qualidade deste ensino, pois divide as responsabilidades entre o Governo e as empresas. Esta parceria acaba priorizando números quando, na verdade, o Governo deveria assumir a responsabilidade total e promover um trabalho com base em resultados qualitativos e não apenas quantitativos.

O PROJOVEM – Programa Nacional de Inclusão de Jovens é um programa voltado para jovens de 18 a 24 anos que não trabalha e ainda não concluíram o Ensino Fundamental. O objetivo do PROJOVEM é possibilitar a essas pessoas a conclusão do Ensino Fundamental e que, através deste programa, se qualifique profissionalmente, podendo exercer ações na comunidade se preparando com capacitações. Também existe o PROEJA (Programa de Integração da

Educação Profissional ao Ensino Médio para Jovens e Adultos) instituído pelo Decreto 5478 de 2005 e reformulado pelo Decreto 5.840 de 2006.

O PROEJA abrange os seguintes cursos e programas de educação profissional: a) formação inicial e continuada, cuja oferta pode ser articulado com a elevação da escolaridade em nível de Ensino Fundamental; b) educação profissional técnica de nível médio, que poderá ocorrer de forma integrada ou concomitante à elevação de escolaridade em nível de Ensino Médio (RUMMERT, 2007, p.74).

O documento base do PROEJA possibilitou a ampliação das instituições que passavam a oferecê-lo. São elas as de âmbito público (Instituições preponderantes) e as Instituições Parceiras, esclarecidas por Rummert (2007, p. 76), “referidas como quaisquer organizações da sociedade civil que não visem lucro pecuniário na oferta de curso no âmbito desse programa. O documento destaca, entretanto, como parceiras preferenciais instituições pertencentes ao Sistema “S”.”

Em meio a esses programas de iniciativa do Governo Federal também foi criado o ENCCEJA – Exame Nacional de Certificações e Habilidades de Jovens e Adultos, segundo Rummert (2007):

...Sua primeira versão foi apresentada pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais – INEP, vinculado ao Ministério da Educação, ao final do ano 2007, ainda no Governo de Fernando Henrique Cardoso. Em outubro de 2004, o novo governo, seguindo a opção de implementar ações aparentemente renovadas, instituiu o Exame Nacional de Avaliação da modalidade de Educação de Jovens e Adultos, pela Portaria nº 3415. Em março de 2005, após reformulações pouco significativas em seu conteúdo, o exame é implementado pela portaria nº 44, do mesmo órgão, passando a integrar o conjunto de instrumentos de avaliação da Educação Básica no país. (RUMMERT, 2007, p. 77).

Depois de alguns anos de tentativa de implementação do ENCCEJA, a mesma somente aconteceu em março de 2005. Este exame surgiu com a função de certificação, como enfatiza Rummert(2007) no trecho a seguir:

Assim o ENCCEJA apresenta, como função principal, certificar jovens e adultos que não freqüentaram a escola regular básica, mas necessitam comprovar serem portadores dos conhecimentos equivalentes as níveis de ensino da Educação Básica. (RUMMERT, 2007, p.78).

De tal modo, foi feito um panorama histórico da Educação do Trabalhador e da Educação de Jovens e Adultos, entrelaçando com a educação

profissional desde os primeiros anos da chegada dos portugueses no Brasil, quando Portugal tomou o Brasil como colônia, até o início do século XXI, na tentativa de compreender como foi este processo. Mas adiante, se falará deste trabalhador de novo tipo que surgiu no final do século XX para o início do século XXI. No próximo capítulo, poderá se esclarecer o que quer dizer a expressão, “trabalhador de novo tipo”, quais as suas características e também será feita uma perspectiva de sua escolarização, através de autores como Macário (2005), Marinho (2004) e Quixadá (2004) entre outros. Ademais a partir da fundamentação teórica trazida por estes autores serão analisadas as entrevistas feitas numa classe de Educação do Trabalhador da Construção Civil, já especificada no início do presente trabalho.

2. A PERSPECTIVA DA ESCOLARIZAÇÃO DO TRABALHADOR DE NOVO TIPO

A educação do trabalhador abrange a elevação da escolaridade deste, associada à educação profissional. A educação do trabalhador aqui apresentada parte da discussão de assuntos relacionados ao trabalho, agregando conteúdos de disciplinas básicas como português, matemática, história, geografia e ciências, trabalhando de forma articulada às várias áreas do conhecimento, tomando como base alguns princípios do método Paulo Freire. O referido autor defendia a idéia de que deve-se partir de assuntos relacionados aos Jovens e Adultos para alfabetizá-los.

Este capítulo é dedicado ao trabalhador de novo tipo, que surgiu devido à necessidade que o mundo do trabalho teve em formar profissionais para lidar com as novas tecnologias, com o intuito de facilitar e agilizar a efetivação do trabalho. O trabalhador de novo tipo é o profissional preparado para lidar com as novas tecnologias e o novo modo de produção. Diante será também importante destacar as características do trabalhador do novo tipo e as suas implicações no mundo do trabalho, bem como a educação deste trabalhador de novo tipo.

2.1 O trabalhador de novo tipo e suas características

No capítulo anterior, foi mostrado o surgimento da necessidade de um trabalhador de novo tipo, no final do século XX, com o objetivo de haver um aumento na produção e de ter trabalhadores preparados para lidar com as novas tecnologias. É justamente com a chegada destas novas tecnologias que surge a exigência deste profissional mais preparado, pois, até então, este trabalhador apenas executava seu trabalho sem precisar se qualificar. Isto poderá ser verificado através de um trecho de Faria e Filho (1994) citado a seguir:

Para se integrar no contexto da época atual e exercer eficazmente um papel na atividade econômica, o indivíduo tem que, no mínimo, saber ler, interpretar a realidade, expressar-se adequadamente, lidar com conceitos científicos e matemáticos abstratos, trabalhar em grupos na resolução de problemas relativamente complexos, entender e usufruir das potencialidades tecnológicas do mundo que nos cerca. E, principalmente, precisa aprender a aprender, condição indispensável para

poder acompanhar as mudanças e avanços cada vez mais rápidos que caracterizam o ritmo da sociedade moderna (FARIA E FILHO, 1994, p.88)

Diante de tais exigências, se começa a traçar o perfil do trabalhador de novo tipo e as modificações no mundo do trabalho que afetam a Educação. Isso se reflete no fato de o capital entender que esta Educação se encontra deficiente de acordo com as exigências sociais, já que ela é responsável pela formação dos cidadãos trabalhadores.

... assim como muda a forma de acumular de acordo com suas estratégias de superação das crises, o capital também vem adequando a educação às exigências do novo padrão de produção que requer um outro tipo de formação, ou seja, uma formação polivalente, onde o trabalhador seja capaz de realizar diversas funções, com dinamismo, empreendedorismo, espírito de iniciativa e alta qualificação técnica (MORATO, 2005, p.103)

Esse trecho deixa bem claro o tipo de trabalhador que o capital espera diante de tais mudanças no mercado de trabalho e também atenta para os limites que deve existir nas características deste trabalhador, pois o objetivo desta alteração é simplesmente que a capacidade produtiva destes trabalhadores aumente e seja cada vez melhor.

Na época do taylorismo/fordismo, o trabalhador fazia o serviço de forma individual. Já com a proposta de um trabalhador de novo tipo, o próprio passa a ter que aprender a trabalhar em equipe, intensificando cada vez mais este trabalho.

Agora, a relação não é um homem/ uma máquina e sim, uma equipe/ um sistema, onde cada homem opera em média cinco máquinas. Além de uma maior intensificação do trabalho, a acumulação flexível também se caracteriza por utilizar, como alternativa à expansão do mercado, a subcontratação de trabalhadores. (MORATO, 2005, p. 116)

O trabalho em equipe proporciona uma maior qualidade, pois, enquanto um observa um detalhe o outro se preocupa com outro. Assim, o serviço anda mais rápido. Por outro lado, este trabalhador acaba se especializando numa única área, o que dificulta encontrar novas oportunidades de emprego quando for

necessário, até porque atualmente é válido as pessoas entenderem e se especializarem em várias coisas para ter várias possibilidades de atuação.

Quanto às características deste trabalhador de novo tipo outros autores relatam sobre o assunto. Menezes (2004) fala a respeito do trabalhador de novo tipo:

Face às profundas mudanças que operam no cenário da concorrência intercapitalista mundializada os empresários brasileiros vêm, insistentemente, alegando a necessidade de um novo perfil de trabalhador. O novo padrão tecnológico, calcado em processos informatizados exigiria, conforme reclamam, a substituição do trabalhador parcelar e especializado por um trabalhador polivalente, flexível, criativo e sobretudo com uma nova mentalidade. (MENEZES, 2004, p.125)

Como se pode perceber, vários autores se dedicam a estudar sobre este trabalhador de novo tipo e sobre as características esperadas pelo empresariado com relação a este profissional. É importante mencionar o autor Macário (2005) que também escreveu sobre as características exigidas aos trabalhadores no atual contexto do capitalismo. Macário (2005) destaca as mudanças em âmbito tecnológico e metodológico acontecidas nas organizações que, em consequência, exige um trabalhador mais instruído, conforme se observa no trecho de Macário (2005, p. 203) a seguir: "... um trabalhador de novo tipo: mais escolarizado, com capacidades cognitivas mais elevadas, capaz de operar com informações abstratas, participativo, crítico etc."

Menezes (2004) ressalta a flexibilidade, a polivalência e a criatividade como característica deste trabalhador de novo tipo, o que não se distancia do mencionado pelos outros autores. Enquanto Macário (2005) enfatiza o fato deste ser mais escolarizado, participativo e crítico, Morato (2005) destaca a necessidade de ele precisar ser mais dinâmico e empreendedor. Embora o trabalhador de novo tipo esperado tenha mais ou menos estas características, o empresariado não aceita um trabalhador tão crítico a ponto de promover grandes mobilizações e que, com isso, possa prejudicar, de certa forma, os interesses centrais do empresário. O patrão apenas espera um trabalhador mais instruído no sentido de desenvolver melhor sua função e de melhorar as formas de comunicação entre os funcionários, de modo a não precisar estar sempre repetindo as mesmas instruções. Assim, o trabalho é exercido com mais agilidade e qualidade.

Aos trabalhadores é atribuída a autonomia para proceder a produção do bem ou serviço da forma mais eficaz e eficiente possível, o que exige certo grau de interação entre as atividades de planejamento e execução... À diferença do regime taylorista em que a expropriação do saber fazer do trabalho se realiza através de relações hierárquicas autoritárias, os métodos gerenciais de inspiração toyotista processam a mesma expropriação por via de uma dinâmica interativa muito mais horizontalizada, em que a crítica e a participação são estimuladas, nos estritos limites. (MACÁRIO, 2005, p.208)

Desta forma, está evidente que, pela mudança no mundo do trabalho, a saída do modo de produção taylorista/fordista, a qual demandava um trabalho mais individualizado, para o modo de produção toyotista⁵, começa a exigir um trabalho em equipe seguindo certo limite. Contudo, fica clara a existência de uma grande contradição no discurso do patrão quando ele espera por um novo trabalhador esclarecido de acordo com as características citadas anteriormente, pois através da citação de Macário (2005) percebe-se que o esperado deste trabalhador somente se refere ao aumento da lucratividade, aumento da produção e não desperdício dos materiais. Por isso, existe certo limite de criticidade, empreendedorismo, criatividade, flexibilidade, polivalência, entre outras características esperadas pelo trabalhador de novo tipo, para não ultrapassar os

⁵ **Toyotismo** é o modelo japonês de produção, criado pelo japonês Taiichi Ohno e implantado nas fábricas de automóveis Toyota, após o fim da Segunda Guerra Mundial. Na década de 70, em meio a uma crise de capital, o modelo Toyotista espalhou-se pelo mundo. A idéia principal era produzir somente o necessário, reduzindo os estoques (flexibilização da produção), produzindo em pequenos lotes, com a máxima qualidade, trocando a padronização pela diversificação e produtividade. As relações de trabalho também foram modificadas, pois agora o trabalhador deveria ser mais qualificado, participativo e polivalente, ou seja, deveria estar apto a trabalhar em mais de uma função. As principais características do modelo toyotista são: *Flexibilização da produção – produzir apenas o necessário, reduzindo os estoques ao mínimo* Automatização – utilizando máquinas que desligavam automaticamente caso ocorresse qualquer problema, um funcionário poderia manusear várias máquinas ao mesmo tempo, diminuindo os gastos com pessoal. *Just in time (na hora certa) – sem espaço para armazenar matéria-prima e mesmo a produção, criou-se um sistema para detectar a demanda e produzir os bens, que só são produzidos após a venda. * Kanban (etiqueta ou cartão) – método para programar a produção, de modo que o just in time se efetive. * Team work (equipe de trabalho) – os trabalhadores passaram a trabalhar em grupos, orientados por uma líder. O objetivo é de ganhar tempo, ou eliminar os “tempos mortos”. * Controle de qualidade total – todos os trabalhadores, em todas as etapas da produção são responsáveis pela qualidade do produto e a mercadoria só é liberada para o mercado após uma inspeção minuciosa de qualidade. A idéia de qualidade total também atinge diretamente os trabalhadores, que devem ser “qualificados” para serem contratados. Dessa lógica nasceram os certificados de qualidade, ou ISO. Disponível em: <http://www.infoescola.com/industria/toyotismo/> acesso em 18/06/2009 às 08:00

interesses dos patrões, evitando questionamentos que possam afetar a lucratividade, por exemplo.

Tal limitação se reflete na fala do técnico de segurança entrevistado quando ele diz: — “... *Hoje as pessoas que estão freqüentando a escola conseguiram compreender a importância e necessidade do uso dos equipamentos. Eles são os melhores profissionais que a empresa tem*”. É claro que o técnico de segurança está também a serviço do patrão (empresário), por isso sua fala reflete esse desejo, dos patrões, de ver os funcionários compreenderem melhor as instruções dadas pelos seus superiores, no sentido de não precisar sempre repeti-las, até porque eles passam a compreender as conseqüências, por exemplo, de um não uso de equipamento de segurança. Assim, a educação deste trabalhador acaba tendo que ser limitada aos interesses dos empresários, mas isso não impede que o professor faça sua parte para tentar conscientizar este trabalhador.

2.2 A escolarização do trabalhador de novo tipo

Segundo Marinho (2004), os fatores que levaram às mudanças na educação dos trabalhadores foram:

Os efeitos da crise do capital a prática do sindicato propositivo, integrado à dominação do homem pelo homem, as reformas na organização do trabalho e na estrutura sindical requerem finalmente uma mudança na esfera da educação profissional de modo a adequar a educação que prepara e instrumentaliza o trabalhador para o mercado de trabalho, a partir da idéia central de que o trabalhador deve se ajustar às transformações ocorridas na economia nas últimas décadas, em especial no que os autores chamam de globalização e exigências de novas competências para desenvolver minimamente as atividades requeridas pela marcha do capital. (MARINHO, 2004, p. 198)

Fazendo uma análise crítica sobre o documento - base MEC/SEMEC/PROEP e sobre a LDB Lei nº 9394/96 nos artigos 36, 39 e 42 relativos à educação profissional, Marinho (2004) destaca ainda que existe uma grande diferença entre a teoria existente na lei e a prática, chegando à seguinte conclusão:

...Constatou-se, então, após alguns anos de concretização dessa meta legal, que “salvo alguns poucos programas”, os cursos oferecidos estavam desvinculados da elevação da escolaridade e que freqüentar um curso profissionalizante não era sinônimo de empregabilidade (MARINHO, 2004, p.199).

Embora seja importante para o trabalhador, hoje em dia, procurar se qualificar profissionalmente e aumentar o nível de sua escolaridade, isso não significa que ele terá oportunidade de estar empregado, mas, com certeza, o preparará para o surgimento de novas oportunidades. A tendência atual é a de que as pessoas se preparem para trabalhar em vários campos profissionais ou se aperfeiçoem em áreas afins, para quando surgir uma oportunidade em uma área, eles estejam preparados, para que o período de desemprego seja o menor possível. No entanto, há uma tendência de saturação de determinados ramos. O discurso da qualificação profissional acaba se tornando falacioso.

Alguns autores como, por exemplo, Ferreti(2005) e Marinho(2004) entre outros, realçam a importância de se dar uma qualidade maior a esta educação do trabalhador, dando ênfase também à formação de um cidadão mais crítico. Mas, afinal, o que poderá acontecer se este cidadão/trabalhador obtiver uma educação voltada para a criticidade do que se vive? De certo, ele irá se rebelar trazendo prejuízos para a classe dominante. Mesmo assim, o trabalhador precisa se qualificar para permanecer no mercado de trabalho e, quem sabe um dia, conseguir uma promoção. Entretanto, sua formação acaba tendo que seguir as exigências do mercado, não podendo ser nem demais nem de menos, porque, se o trabalhador se qualificar demais, pode não conseguir um emprego, pois alguns empresários alegam não ter condições de manter um empregado com determinado nível de qualificação. Muitas vezes somente o empregado que se submete a um salário abaixo do estabelecido para sua categoria, é aceito por tais empresários. Em se tratando da educação proporcionada ao trabalhador com o objetivo de melhorar o grau de sua escolarização e, ao mesmo tempo, de prepará-lo para exercer melhor sua função, nesta pesquisa fica claro um pouco a satisfação por parte da empresa de ter um item de suas finalidades atingidas. O mesmo foi constatado na entrevista com o técnico de segurança I, pois quando perguntado sobre a contribuição dos estudos no trabalho do aluno/trabalhador (PA), o técnico disse: “... - *Ele evolui bastante. Passou a usar os equipamentos de segurança e incentivar os colegas a usar...*” A última parte desta fala reflete a capacidade deste aluno/trabalhador de ser multiplicador dos conhecimentos a respeito da importância do uso dos equipamentos, atendendo assim os interesses dos empresários. Vale salientar que são diversos os assuntos abordados em sala de aula, porém este tema está diretamente ligado ao trabalho dos estudantes que se tornaram objeto de investigação.

Na análise dos documentos bases MEC/SEMEC/PROEP e LDB Lei nº 9394/96 nos artigos 36, 39 e 42 relativos à Educação Profissional, Marinho (2004) ainda esclarece:

O documento deixa escapar alguns detalhes de um processo de desestruturação da educação em nosso país, da implementação do discurso neoliberal, da baixa escolarização da população empobrecida, da formação de um campo de larga exploração pela iniciativa privada, de ganhos formidáveis dos empresários com a concessão de incentivos fiscais e o aumento de seus lucros, enfim, com a divulgação, formação profissional é condição para a empregabilidade. (MARINHO, 2004, p. 200)

Infelizmente, muitos empresários só aceitam investir na Educação do Trabalhador com o intuito de obter isenção de impostos. Com isso acabam não dando o mínimo de incentivo para que a educação aconteça da forma mais prazerosa e humana possível, deixando os professores, muitas vezes, trabalhando com recursos limitados aos fornecidos pela empresa, no início do curso, e disponibilizados pela instituição contratada para promover a educação dos trabalhadores. Normalmente, a educação do trabalhador na tentativa de elevar o nível de escolarização do referido trabalhador, acontece depois do expediente, e, mesmo sabendo quais são aqueles que aceitaram participar das aulas, muitas vezes, exigem a realização de hora-extra por parte deste. Os patrões prometem inclusive não demitir os trabalhadores que estiverem estudando, mas, por vários motivos, eles demitem. Ainda existem os alunos/trabalhadores que não conseguem trabalhar o dia todo e estudar após o expediente, pois o cansaço se mostra como fator de colaboração para a diminuição do número de alunos da sala de aula. Esses, porém, são apenas alguns dos motivos que levam à evasão, no entanto este assunto não será aprofundado neste trabalho.

Embora se exija um trabalhador de novo tipo com aquelas características apontadas no item anterior, ainda se pode fazer uma observação a respeito da exigência desse novo trabalhador como:

O novo perfil do trabalhador que, na mesma ótica do capital, acompanhe as mudanças dos tempos e atenda às novas exigências do mercado, exige um maior investimento na escola, uma vez que, para tal, o nível de instrução da população necessita ser elevado. (QUIXADÁ, 2004, p. 180)

Para se exigir um trabalhador de novo tipo, é imprescindível investir na educação de qualidade, bem como incentivar da melhor forma possível as pessoas a uma qualificação, apontando os benefícios desta escolarização. Como pode a empresa que investi na educação do trabalhador deixar somente os professores e coordenadores incentivarem estes alunos a continuarem seus estudos? Faz-se necessário que estes empresários esclareçam sempre a importância da elevação dos estudos para este trabalhador, mostrando as vantagens não só para a vida profissional como também para a vida social. A demonstração da importância dos estudos a ser dada pelos empresários pode estar em pequenos gestos, como lembrar àquele funcionário a necessidade de assistir à aula, ao invés de fazer hora-extra. Além disso, por que não acrescentar ao salário do trabalhador um valor referente ao horário de estudo para que ele não pense em faltar aula em troca de fazer hora-extra? Entretanto é preciso deixar claro ao trabalhador que ele deve estudar para adquirir conhecimentos, afinal, o conhecimento é algo que se adquire para a vida e ninguém pode tirar dele. O fato de seus empregados estarem estudando significa mais lucro para os patrões porque a produção terá mais eficiência e eficácia, por isso não há mal em incentivá-los financeiramente e verbalmente.

Embora exista a necessidade de se ter um trabalhador de novo tipo, deve-se observar o tipo de ensino que se fornece a este trabalhador, em alguns casos, insuficiente e precário. Note-se o que relata Quixadá:

... apesar de todas as exigências da formação de um trabalhador com características mais flexíveis, criativas e multifuncionais, a realidade da nossa escola pública, agente formadora da classe trabalhadora, continua ainda hoje com problemas antigos, como baixa qualidade do ensino, a desvalorização do magistério, o baixo investimento na capacitação docente, aliados às péssimas condições de trabalho que são, dentre outros fatores mais imediatos, determinantes de tal situação (QUIXADÁ, 2004, p. 180)

Pode-se perceber que muitos são os empecilhos que fazem esta educação ainda não ser a esperada por este trabalhador. Mas ainda com esses percalços, a educação ainda é apontada com a solução para melhora da qualidade de vida dos trabalhadores. Segundo Quixadá (2004, p.184), "... A educação, neste novo contexto, mais uma vez e de forma mais enfática ainda, é proclamada pelo poder como a redentora dos males sociais..." Por isso, ainda se pode perceber que a educação é como um grande impulso para que estes trabalhadores melhorem suas

condições econômicas e sociais, pois o que Quixadá (2004) relata se torna a esperança para melhores condições de trabalho.

Após a exposição das características deste trabalhador de novo tipo, é importante esclarecer as competências exigidas para este profissional. Sendo assim, segue um capítulo dedicado a esta temática. O terceiro e último capítulo tentará explicar as competências do trabalhador de novo tipo, expondo alguns de seus tipos, bem como associará à Educação do trabalhador à essas competências também aproveitando o aprofundamento teórico do tema para fazer uma análise de algumas respostas das entrevistas, tentando sempre integrar as teóricas às práticas da classe observada.

3. AS COMPETÊNCIAS E A EDUCAÇÃO DO TRABALHADOR DO NOVO TIPO

Este capítulo tem por finalidade abordar um pouco sobre as competências e as implicações destas na educação dos profissionais. Diante disso, vale salientar que tipos de competências são essas, como surgiu esta idéia de competência, entre outros detalhes desta temática.

Segundo Ramos (2006), no século XVIII, surgiu na Inglaterra a primeira escola que inseriu a formação para o trabalho. Até então, essa formação não se fazia necessária, porque as práticas eram mais simples e aprendidas facilmente no próprio posto de trabalho.

O avanço das relações capitalistas de produção, no entanto obrigou a relativizar-se esse cerceamento, já que a proliferação da indústria iria exigir um novo tipo de trabalhador. Já não bastaria que fosse piedoso e resignado (...), embora isto continuasse sendo necessário. Era preciso também aceitar trabalhar para outro e fazê-lo nas condições que este outro lhe impusesse. (RAMOS, 2006, p. 32)

Deste modo, ocorreram as mudanças que implicavam na exigência de profissionais com características diferentes. Essas características já foram exploradas no capítulo anterior do presente trabalho. Segundo Ramos (2006, p.33) essas mudanças no âmbito do trabalho foram acontecendo na medida em que "... a extensa migração campo/cidade e outros tantos fatores criavam massas de indivíduos que precisavam vender sua força de trabalho no mercado que, aos poucos, já apresentava alguma retração". Esta é a realidade do Brasil, pois, a necessidade de sobrevivência leva muitos brasileiros moradores do interior do país a ter que se deslocar do campo para a cidade em busca de emprego e, por conta disso, muitos destes não estudam. Além disso, a grande distância entre a escola e a residência, além da necessidade de trabalhar, os impede de estudar. Isso antigamente, já era motivo para as pessoas não estudarem. Pelo menos esses motivos fazem parte da história de vida da maioria do público alvo da Educação de Jovens e Adultos. Ainda assim, as

transformações não deixaram de acontecer e a exigência por uma escolaridade cada vez mais aumentou como afirma Ramos (2006) no trecho a seguir:

 Ao mesmo tempo, a tendência de universalização de um conjunto de técnicas básicas entre indústrias de ramos diferentes foi gerando na população a necessidade de dominar uma certa quantidade de conhecimentos e destrezas para desenvolver-se em qualquer trabalho ou fora dele, em uma sociedade que se industrializava e se urbanizava. A aprendizagem, portanto, já não podia ocorrer diretamente ou, exclusivamente, no próprio local de trabalho, voltando-se às escolas que, aos poucos, passaram a assumir o papel não só de socialização, mas também de transmissão do saber técnico. (RAMOS, 2006, p. 33)

Assim Ramos (2006) atenta para a questão de a escola se tornar responsável pela formação destes profissionais e, por isso, ela tenta atender às exigências do capital.

Ao longo deste trabalho, houve uma preocupação em descrever como aconteceu historicamente a organização do trabalho na Indústria, principalmente as exigências para os trabalhadores quanto à sua qualificação e escolarização. Nos dias atuais, tanto existem instituições, projetos e programas com a finalidade de preparar melhor os profissionais para atuarem no mercado de trabalho, quanto aqueles(as) dedicados à elevação da escolarização do trabalhador e, em alguns casos, associam esta escolarização à qualificação dos trabalhadores, como na classe onde foi feito o estudo de caso que está sendo apresentado no decorrer do trabalho.

Os modos de produção tiveram algumas mudanças ao longo dos tempos, implicando numa nova estratégia para admissão dos empregados nos postos de trabalho e, sobre isso, Ramos (2006) destaca:

 Os novos paradigmas da produção exigiram uma massa de conhecimentos e atitudes bastante diferentes das qualificações formais requeridas pelas organizações de trabalho de tipo taylorista – fordista. Simultaneamente observa-se que a alteração na natureza qualitativa do trabalho impulsiona uma maior qualificação mas gera, também um certo grau de desqualificação dos trabalhadores. (RAMOS, 2006, p.36)

O toyotismo também dita as suas demandas e provoca, uma corrida para adquirir novos conhecimentos, na expectativa de conseguir se manter no mercado de trabalho. Por outro lado, vai deixando muitos profissionais para atrás gerando, assim, a mão de obra desqualificada, pois muitos deles acabam ficando à margem do mercado de trabalho. Ramos(2006) enfatiza em seu texto que a:

Demonstração inequívoca desse movimento é a relevância que adquire a noção de competência frente ao conceito de qualificação. Essa relevância,... enfraquece algumas dimensões da qualificação, provocando a crise do valor dos diplomas e das trajetórias lineares e rígidas de profissionalização e de classificação profissional (RAMOS, 2006, p. 37)

Por conta dessas questões é que, hoje em dia, o fato de o profissional ter uma formação não significa garantia de emprego, pois é necessário também conseguir adquirir experiência na área pretendida. Ademais, os profissionais também precisam se atualizar, pois a cada dia surgem novidades em vários campos profissionais e o mercado de trabalho, de certa forma, exige essa atualização embora ela não seja utilizada de modo imediato.

3.1 Noção de Competência

Sobre o conceito de competência, este aparece na época do surgimento do toyotismo vinculado à idéia de se ter um trabalhador de novo tipo para atender a este novo processo produtivo, Ramos (2006) deixa claro que a noção de competência está associada ao trabalhador do novo tipo, explanado no capítulo anterior, e, para consolidar esta premissa, ela aponta, em seu texto, a seguinte questão:

... a emergência da noção de competência é fortemente associada a novas concepções do trabalho baseadas na flexibilidade e na reconversão permanente, em que se inscrevem atributos como autonomia, responsabilidade, capacidade de comunicação e polivalência. (RAMOS, 2006 , p.66)

Através do trecho citado acima, a autora supracitada, deixa explícito que a idéia de noção de competência está ligada à exigência do trabalhador de novo tipo ao citar algumas características exigidas a esse novo trabalhador. Ramos (2006) também esclarece a concepção do Zarifian (1999) sobre o conceito de competência.

Essa abordagem vem ao encontro da definição que Zarifian (1999 a) propõe para a competência, que pode ser sintetizada como a capacidade que os trabalhadores têm de enfrentar situações e acontecimentos próprios de um campo profissional, com iniciativa e responsabilidade, guiados por uma inteligência prática do que está ocorrendo e coordenando-se com outros atores para mobilizar suas próprias capacidades. (RAMOS, 2006, p.67)

Também, para Kuenzer (2005), a idéia de competência está vinculada ao surgimento da necessidade de um trabalhador de novo tipo, assim a autora enfatiza a questão no trecho que se segue:

O novo tipo de produção racionalizada demandava um novo tipo de homem, capaz de ajustar-se aos novos métodos da produção, para cuja educação eram insuficientes os mecanismos de coerção social; seria necessário articular novas competências a novos modos de viver, pensar e sentir, e que fossem adequados aos novos métodos de trabalho caracterizados pela automação, ou seja, pela ausência de mobilização de energias intelectuais e criativas no desempenho das tarefas. (KUENZER, 2005, p.79)

Isso só faz consolidar a idéia de que a competência está associada à exigência do trabalhador de novo tipo. A respeito do conceito de competências Kuenzer(2005) escreve o seguinte:

No âmbito da pedagogia toyotista, as capacidades mudam e são chamadas de “competências”. Ao invés de habilidades psicofísicas, fala-se em desenvolvimento de competências cognitivas complexas, mas sempre com o objetivo de atender às exigências do processo de valorização do capital. Neste sentido, as ferramentas que buscam superar os obstáculos decorrentes da fragmentação do trabalho, em particular no que diz respeito a todas as formas de desperdício, tais como multitarefa ou o controle de qualidade feito pelo trabalhador, não têm como objetivo reconstituir a unidade rompida, mas evitar todas as formas de perda e assim ampliar as possibilidades de valorização do capital. (KUENZER, 2005, p.80)

Por isso, a classe dominante vê a importância de contratar profissionais com as competências necessárias, visando um melhor rendimento no trabalho, no sentido de estes trabalhadores aprenderem a utilizar bem os materiais e equipamentos, evitando assim desperdícios, de tal modo, desempenhando um trabalho de qualidade, o que evitará prejuízos ao patrão.

Ramos comenta a análise feita por ela sobre os conceitos de competências dos autores Mirtens (1996), Zarifian (1999) e Valle (1999). Segundo Ramos(2006), o autor Mirtens (1996) registra que a competência está relacionada com as modificações no mundo do trabalho, enquanto Zarifian (1999) relata que estas modificações não estão relacionadas de modo direto com o surgimento das competências.

Ele não reconhece o chamado toyotismo como uma alternativa geral ao fordismo; antes, agrega-se aos teóricos que defendem que os princípios do fordismo continuam sendo dominantes, apesar de as conhecidas mutações afetarem os modelos industriais. (RAMOS, 2005, p.175)

Ainda segundo Ramos (2006), o autor Valle (1999) também dá sua opinião a respeito desta noção de competência, como se pode ver a seguir:

...identifica a pertinência da noção de competência para a gestão da produção, explicando sua relevância pelo fato de o desempenho do trabalhador adquirir peso cada vez mais sobre os resultados operacionais, ante à crescente abertura da produção e às novas demandas do trabalho, não só de ordem técnica, mas também subjetivas e sociais. (RAMOS, 2006, p.175)

Ramos (2006) também faz um comentário a respeito do conceito de competências dos autores Mertens (1996), Zarifian (1999) e Valle (1999):

...competência é tomada como categoria ordenadora das relações sociais de trabalho internas às organizações produtivas. Portanto, apropriado à gestão da flexibilidade técnico e organizacional do trabalho. Mas a competência cumpre também o papel de ordenar as relações sociais de trabalho externamente às organizações produtivas, no sentido de gerir as condutas e reconfigurar valores ético-políticos dos trabalhadores no processo permanente de adaptação à instabilidade social. (RAMOS, 2006, p. 176).

Estabelecendo uma relação entre os teóricos acima citados que se debruçaram a discorrer sobre a noção de competência e os entrevistados será destacada a fala desses sujeitos.

Fazendo uma relação com a noção de competência aqui apresentada observa-se que o aluno (E), quando perguntado a respeito das modificações no trabalho dele depois de ele ter começado a estudar na sala de aula dentro do ambiente de trabalho, tal aluno respondeu o seguinte: - *“O conhecimento melhorou até na maneira de tratar os colegas. Quando a pessoa conhece mais a leitura tem uma maneira melhor de se expressar. Antes não tinha palavras, era um pouco grosseira a relação entre os colegas...”*. Nesta fala, pode-se perceber que o acesso à escola ajudou este aluno a estabelecer um relacionamento entre os colegas de trabalho que não fosse agressivo, pois muitos destes profissionais não sabem como se relacionar com os colegas de modo a não provocar situações de conflitos,

quando podem resolver as coisas sem a necessidade de agredir o colega mesmo verbalmente.

O objetivo dos empresários é ver o relacionamento entre os seus empregados ser o mais tranqüilo possível, evitando relações de conflito que venham a impedir o progresso e a qualidade da produção. O fato de o trabalhador conseguir se relacionar bem com seus colegas e trabalhar em equipe, como foi apontado na entrevista com o aluno (E), demonstra a aquisição da competência social vinculada à característica do trabalhador de novo tipo de saber trabalhar em equipe, mais detalhes sobre outros tipos de competência será explicitado no próximo capítulo. É claro que o fato de conviverem na escola ajuda também a criar laços de amizade, podendo refletir no trabalho.

O aluno (D) comentou a respeito das mudanças no trabalho dizendo: “... *as amizades com os colegas de trabalho e escola nos aproximou.*” Apesar de trabalharem juntos o dia todo, isso não permite que as relações pessoais sejam aperfeiçoadas. O fato de a escola funcionar dentro da empresa favorece a possibilidade de interação entre estes trabalhadores, pois, na escola, eles precisam se ajudar, em muitos momentos, desenvolvendo trabalhos em grupo que trarão retorno ao coletivo. É evidente que, nas relações de trabalho, no decorrer do dia, eles necessitam se relacionar de forma que o trabalho aconteça o mais eficaz possível, mas, muitas vezes, eles não se dão conta do quanto a ajuda mútua pode favorecer e criar um ambiente de trabalho agradável. Neste caso, como a escola propõe trabalhos em grupo e exige uma participação de todos com uma convivência agradável que não comprometa o resultado do trabalho, essa prática pode permitir uma transferência da situação vivida na escola para o trabalho, levando o aluno a aperfeiçoar suas relações com os colegas de trabalho, por aprender a lidar melhor com elas.

Por estar associado ao toyotismo, a noção de competência, ainda se faz necessário pontuar as semelhanças e diferenças entre qualificação (termo muito utilizado quando no ápice do toyotismo/fordismo) e ao surgimento do termo competências e a noção de competência. A seguir serão apresentadas algumas semelhanças e diferenças destes termos.

3.2 Competência X Qualificação

Ao surgir, o conceito de competência impulsiona também a necessidade de estabelecer uma diferenciação e também as convergências entre os termos competência e qualificação, pois muitas pessoas pensam que consistem na mesma coisa. É importante, portanto, pontuar algumas delas no decorrer deste item.

Quanto à origem do termo qualificação, Ramos (2006) esclarece que o próprio está ligado ao modelo taylorista/fordista de organização do modo de produção. A qualificação, inicialmente, tanto está associada à identificação das características dos postos de trabalho como ao perfil do trabalhador a ser inserido no mercado de trabalho. Com o objetivo de esclarecer o termo qualificação profissional Ramos (2006, p. 36) relata o seguinte "... ao se falar de qualificação profissional há que se considerar sua multidimensionalidade e as tendências do trabalho frente à nova materialidade produtiva.", porque o termo qualificação suscita várias idéias a respeito. Mas, pelas bibliografias analisadas neste trabalho, a qualificação está relacionada com o taylorismo e o fordismo no sentido de se configurar como características para se assumir um posto de trabalho, embora alguns autores acreditem que o taylorismo/fordismo não é um modo de produção esgotado. Após o surgimento do modo toyotista de produção, passou-se a exigir um trabalhador de novo tipo e, assim, também surge o termo competência na expectativa de modernizar o termo qualificação.

Sobre o conceito de Competência e Qualificação, Ramos (2006) expõe:

... Não obstante o debate que envolve a qualificação, este é um conceito consolidado na sociologia, pelo menos nos limites em que organiza as relações formais de trabalho, remetendo-se, simultaneamente, à existência de práticas educativas que ajudam a legitimar o estatuto do trabalho qualificado. Já a noção de competência, original das ciências cognitivas, surge com uma marca fortemente psicológica p/ interrogar e ordenar práticas sociais. (RAMOS, 2006, p.39)

Apesar de Ramos (2006) destacar, em seu texto, que, para outros autores como Ferreti (1997), o conceito de noção de competência vem atualizar o conceito de qualificação e que também, para Frigotto (1995), a noção de

competência vem marcar renovação da teoria do Capital Humano, ela menciona que:

Não obstante, a noção de competência não substitui ou supera o conceito de qualificação. Antes, ela o nega e o afirma simultaneamente, por negar algumas de suas dimensões e afirmar outras.

Esta também é a razão de não concordarmos com a proposta de que a noção de competência atualizaria o conceito de qualificação porque, se assim ocorresse, não se justificaria a emergência de um novo signo. E, ainda, porque o próprio significado do conceito de qualificação vem sendo historicamente atualizado, como resultado de disputas teórico-filosóficas e sócio-empíricas, à medida que os processos de produção se modificam. Por essa ótica, o conceito de qualificação como relação social seria absolutamente atual, expressando contradições das relações sociais de produção... a noção de competência não somente se apresenta como um novo signo, como também possui significados diferentes ao do conceito de qualificação. (RAMOS, 2006, p. 41)

Todavia, pode-se notar que, para Ramos (2006), a noção de competência se configura como um conceito peculiar se diferenciando de qualificação. Embora se perceba a existência de peculiaridade nesses termos, Ramos(2006) ainda atenta para o fato de existirem algumas semelhanças e diferenças entre a noção de competência e a qualificação.

...Confrontarmos o conceito de qualificação com a noção de competência, não implica defender uma oposição universo entre eles, mas alertar sobre uma tensão permanente que as une e as afasta dialeticamente...

Uma das visões que mais instiga a reflexão e a pesquisa anuncia uma oposição mais contundente entre essas noções, pois identifica a qualificação com o regime taylorista-fordista, associada a uma visão estática do mundo do trabalho. Ao contrário, a noção de competência emergiria dos novos modelos de produção, sendo afeta à dinamicidade e à transformação. (RAMOS, 2006, p.60)

Ainda sobre o debate que envolve qualificação e competência, Ramos (2006), chega à seguinte conclusão:

Se existe a fronteira entre a dimensão experimental da qualificação e competência, é extremamente tênue e sério muito mais tributário da diferença entre a sociologia e a psicologia, campos teóricos originais em que se inscrevem, respectivamente, o conceito de qualificação e a noção de competência.

O exposto leva-nos a concluir que entre a competência e a dimensão experimental da qualificação existe uma grande proximidade, na medida em que ambas reportam às qualidades da pessoa e ao conteúdo do trabalho. As qualidades e os conteúdos do trabalho, porém, são modificados: o indivíduo evoluir à de uma lógica de ter (ter uma

qualificação, ter conhecimento), a uma lógica de ser (ser competente, ser qualificado). (RAMOS, 2006, p.68)

Desta forma, a qualificação é voltada para o posto de trabalho, enquanto a competência está voltada para o sujeito do processo produtivo e a sua relação interpessoal.

Entretanto neste item, pode-se entender que, para Ramos (2006), a noção de competência e a qualificação apresentam semelhanças por estarem ligadas às características do trabalhador com relação ao seu trabalho, mas se diferem pelo fato de a qualificação estar voltada às qualidades que os profissionais devem ter para serem admitidos nos postos de trabalho e se consolidar como um termo utilizado na época do fordismo/ taylorismo, enquanto a noção de competência surgiu atrelada à ideia de se ter um trabalhador de novo tipo e isso ter acontecido quando foi modificado o modo de produção para o toyotismo. A noção de competência acaba por se associar às relações de trabalho vividas pelo trabalhador no que tange à capacidade de este realizar uma tarefa.

3.3 Tipos de competências

Existem vários tipos de competências, e, Ramos (2006) comenta algumas delas, como por exemplo, a competência individual que depende da formação acadêmica do indivíduo e de suas experiências profissionais e a competência coletiva, junção da individual e das interações sociais. Há também a competência do processo que tem a ver com os processos de trabalho, e a competência técnico-performativa relacionada com o desenvolvimento da gestão do trabalho. Além disso, existe a competência de serviço que visa o questionamento dos profissionais acerca dos modos de produção e sobre a repercussão do trabalho na vida dos clientes e usuários os quais serão beneficiados. Tem também a competência social que se relaciona com o comportamento e atitudes dos profissionais, refletindo na “autonomia, responsabilidade e capacidade de comunicação”. Ramos (2006, p. 184) cita ainda a competência industriosa. Segundo ela, “... seria o uso de si no trabalho e nas diversas experiências de vida com vistas às realizações individuais e coletivas.” Além disso, Ramos (2006, p. 185) explicita as “competências incorporadas, facilmente acessíveis, mas dificilmente verbalizáveis, pouco custosas em termos de

carga mental e muito ligadas ao contexto.” Em meio a tantos tipos de competências apontadas por Ramos(2006) destaca-se ainda outro tipo, citado a seguir:

...competência social, que envolve a colaboração de forma comunicativa e cooperativa com outras pessoas, demonstrando um comportamento comunitário e compreensivo das relações humanas; competência participativa, demonstrada pela co-organização de forma construtora do trabalho, de forma envolvente, bem como pela capacidade de organizar e decidir de forma atuante, demandando do trabalhador disposição para assumir responsabilidades. (RAMOS, 2006, p.187)

Ramos (2006) ainda faz uma referência a uma possível classificação das competências de acordo com Valle (1999):

No Brasil, a definição advinda da Engenharia de Produção, particularmente do grupo de pesquisa coordenado por Valle (1999) leva à seguinte classificação das competências técnicas, subjetivas e sociais. As competências técnicas permitem a interpretação dos processos físicos e organizacionais da produção. As competências subjetivas permitem a interpretação das relações pessoais e interpessoais. As competências sociais permitem interpretar o que ocorre fora dos muros da empresa, seja no mercado, seja no espaço público, seja na estrutura estatal. A competência é, então, uma forma de interpretar o mundo. (RAMOS, 2006, p.187)

3.4 As competências e a Educação do trabalhador

Segundo Kuenzer (2005, p.80), a escola é o local onde se concretiza a divisão do trabalho, pois a ela é destinado o fornecimento do “saber teórico”. Desta forma, ela descreve “... a escola, fruto da prática fragmentada, expressa e reproduz esta fragmentação, através de seus conteúdos, métodos e formas de organização e gestão”. Assim, quando o técnico de segurança entrevistado na empresa K diz, se referindo aos participantes da escola: “... - *Eles são os melhores profissionais que a empresa tem*”. Ele, aí, se remete ao fato de aquela escola levar os conteúdos que fazem parte do contexto do trabalhador da Construção Civil à sala de aula, conforme a recomendação de Paulo Freire, através do seu método de trabalho, pois a partir deste contexto são ensinados os conteúdos das disciplinas como português, matemática, ciências, história e geografia. Isto vem a ser confirmado quando foi perguntado ao técnico (I) acerca da contribuição da escola para o andamento do trabalho do aluno (D), tendo o mesmo respondido: “... - *A contribuição da escola foi fundamental no desempenho da função dele por conta da escola tratar de assuntos*

relacionados ao trabalho...”. Nesta fala, portanto, o representante da empresa demonstra satisfação, pois a escola, reforçando a importância do uso dos equipamentos de segurança facilita, seu trabalho de técnico de segurança e contribui para a diminuição da possibilidade de ocorrer acidentes. Assim, o técnico reforça sua fala quando diz: “... - *Hoje as pessoas que estão freqüentando a escola conseguiram compreender a importância e necessidade do uso dos equipamentos...*” Além deste tipo de preocupação, existem outras do tipo, por exemplo, a relação da aquisição da leitura e da escrita no trabalho deste estudante. Na entrevista feita com o mestre de obras, ele aponta uma questão referente a isso, ao ser perguntado sobre a repercussão no trabalho do aluno (D) o mestre de obras (A) disse: “... - *A escola contribuiu bem para ele, pois, ele já consegue assinar o nome e antes nem o contracheque assinava. Hoje já assina ...*” O aluno (D), ao ser perguntado a respeito da aquisição da leitura e da escrita, disse: “... - *Aprendi a assinar para fazer a carteira de identidade. Logo depois não quis saber. Só agora, depois de retornar a estudar já assino com mais tranqüilidade...*” Pelo que se pode notar, ele só aprendeu a escrever para assinar a identidade e o fato de ser cobrado para assinar o contracheque o deixava inseguro, por conta de não ter se acostumado a treinar esta assinatura pelo menos, e de principalmente ter continuado a estudar. Assim, fica claro a existência sim de repercussão no trabalho e na vida destes jovens e adultos que começaram ou voltaram a estudar depois de muitos anos de experiência de vida. Este aluno, por exemplo, não aprendeu somente a assinar, mas isto o marcou, pois ele não conseguia assinar o nome, por uma falta de prática, mas, depois de voltar a estudar, sua vida se transformou. Isso acontece com várias pessoas. Outra mudança apontada nas entrevistas foi a questão do relacionamento entre estes trabalhadores como já foi mencionado anteriormente.

Analisando os tipos de competências apontados no presente trabalho, as que mais foram mencionadas nas entrevistas foram a competência social, quando os entrevistados revelam que o relacionamento entre os trabalhadores melhorou a ponto de proporcionar laços de amizade e uma forma de se comunicar mais clara e suave. Por exemplo, quando o aluno diz, a respeito das modificações no seu desempenho no trabalho, o seguinte: “... - *As amizades com os colegas de trabalho, a escola nos aproximou...*”. E isso também se confirma, quando o técnico de segurança responde a esta mesma questão, pois ele diz: “... - *Ajudou a facilitar o*

relacionamento entre eles...”, o que ele afirma, ao falar da importância da escola no andamento do trabalho. Entre os tipos de competências pode-se apontar também a competência de processo, pois quando perguntado a um dos colegas a respeito das mudanças, ele disse: “... - *Os alunos ficaram mais disposto, tanto para trabalhar quanto para estudar...*” Quando este colega, que posso identificá-lo com (EN), diz isso, está intrínseco na escrita dele que a disposição para o trabalho aumentou por conta da participação na escola, logo, como a competência de processo está vinculada aos processos de trabalho, demonstra o desenvolvimento desta, neste caso.

Através do estudo de caso, constatou-se a aquisição de algumas destas competências, a exemplo das competências social e a de processo. Assim, a escola se apresenta como o local favorável à preparação destes profissionais para as novas exigências do mercado de trabalho, cabendo a ela proporcionar a estes alunos/trabalhadores o desenvolvimento de tais competências a fim de beneficiar principalmente o capital.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O primeiro capítulo possibilitou compreender o quanto o Brasil demorou a investir na Educação de Jovens e Adultos e na Educação Profissional. Só a partir da Constituição de 1824 começa-se a registrar, através da referida Lei, a garantia da Educação Primária, enquanto sobre os primeiros cursos voltados para a Educação Profissional no Brasil, só se tem notícia a partir de 1909. Isto demonstra que, até este período, não se tinha a preocupação de preparar os trabalhadores para desenvolver melhor suas atividades produtivas, até porque o regime escravocrata demorou anos, e, no período da escravidão, as pessoas submetidas a este regime apenas deviam obedecer ordens, pois os escravos eram apenas instrumentos falantes. No que tange a educação voltada para os adultos, é possível perceber que os investimentos na EJA e na Educação Profissional do Brasil só começam a partir do século XIX ao XX. E estes investimentos nestas modalidades de educação só passaram a ocorrer porque o mercado de trabalho passou a exigir profissionais mais qualificados, preparados para lidar com os avanços tecnológicos que iriam requerer um trabalhador mais escolarizado, pois, só assim, os empresários poderiam oferecer mais qualidade nos seus produtos e serviços a fim de garantir uma lucratividade maior em tempo rápido. Constata-se ai que a educação precisa se moldar para atender ao mercado de trabalho.

Além da exigência do mercado de trabalho em preparar melhor os profissionais para exercer suas funções, alguns órgãos internacionais como o Banco Mundial e a UNESCO, emprestaram recursos financeiros ao Brasil para investir mais na Educação Básica. Observam-se os influxos dos organismos internacionais na educação dos países periféricos. Contudo, foi proposto aos empresários a criação de suas próprias escolas, para a formação destes trabalhadores, visando também a elevação da escolaridade e significativas reduções na carga tributária das empresas sob a propaganda do selo da responsabilidade fiscal. Eles, porém consideraram mais fácil estabelecer parceria com outras Instituições do que promover de forma independente a Educação do trabalhador, o que talvez seja um pouco vantajoso para estes trabalhadores, pois muitas empresas não conseguem, ou não se importam em oferecer condições dignas de trabalho, oferecendo benefícios básicos, como por exemplo, uma alimentação de qualidade. Se a Educação do Trabalhador fosse deixada por conta de cada empresa, talvez fosse oferecida de qualquer jeito

por algumas e seria preciso uma fiscalização muito intensa para tentar garantir a qualidade da educação. Embora possa até ocorrer casos em que a própria empresa promova a Educação para o trabalhador e consiga garantir a qualidade deste ensino, este seria um tema para outra pesquisa, pois não é o caso desta. Esta observação, todavia, vem um pouco da experiência de estágio numa destas instituições que se propõem a promover a Educação do Trabalhador em parceria com empresas de vários setores. Foi verificado que muitas empresas aceitam a parceria com o objetivo principal de obter a isenção de impostos e dificultam o andamento das aulas, exigindo dos alunos/trabalhadores a realização de hora-extra no horário da aula.

O segundo capítulo deste trabalho veio esclarecer que o trabalhador de novo tipo é aquele preparado para lidar com as novas tecnologias e com o modo de produção *toyotista*. Algumas das características deste trabalhador apresentadas aqui foram: empreendedorismo, flexibilidade, espírito de iniciativa, alta qualificação técnica, escolarização, participação ativa, saber trabalhar em equipe, entre outras. Para adquirir estas características, a escola tem o papel fundamental de preparar os profissionais a fim de atender às exigências imposta pela lógica do capital. A este trabalhador é exigido saber trabalhar em equipe e saber executar várias funções ao mesmo tempo, recebendo, porém, a remuneração por apenas uma função. Isso se configura como uma característica do *toyotismo*. No segundo capítulo, também se observou que, apesar dos interesses dos empresários estarem voltados à questão do trabalhador aumentar seu nível de escolaridade e compreender a melhor forma de exercer sua função, essa instrução deve ser de forma limitada, evitando a ênfase na formação de sujeitos críticos, pois o patrão não quer ter um trabalhador rebelde; um dos interesses relevantes para eles é que o trabalhador exerça sua função com qualidade, contribuindo para a lucratividade. Assim, o patrão exige um trabalhador preparado que evite desperdício.

Algumas constatações apontadas na entrevista acerca da relação da escolarização do trabalhador de novo tipo com a execução do trabalho foram a respeito das relações entre os empregados no ambiente de trabalho, pois foi percebido que a escola colaborou para o estabelecimento de um elo de amizade maior entre os funcionários da empresa e, isso facilitou o trabalho em equipe. Vale salientar ainda que o saber trabalhar em equipe se configura como uma das características do trabalhador de novo tipo. Apesar de acabar trazendo alguns

benefícios para os patrões a inserção destes alunos/trabalhadores numa escola que funciona no ambiente de trabalho, os empresários não dão um incentivo contínuo a estas pessoas e, por isso, muitos se desanimam. Durante esta pesquisa constatou-se que poucos se propõem a incentivá-los, como, no caso da empresa K, o técnico de segurança incentivava, mas os outros, como por exemplo, o engenheiro não colaborava com o incentivo. Já que existem certos tipos de benefícios para a empresa, esta, no mínimo, deveria valorizar mais estes profissionais dispostos a enfrentar o terceiro turno, com dedicação aos estudos que inclusive trarão benefícios também e, principalmente, aos alunos. Sendo assim, a empresa poderia tentar incentivá-los durante todo tempo de funcionamento da escola, principalmente oferecendo condições dignas para a permanência destes trabalhadores em sala de aula (é claro que pode existir algumas exceções). Mesmo diante desta falta de incentivo, muitos dos alunos conseguem continuar os estudos apoiados na esperança de que através desta elevação da escolaridade e aperfeiçoamento profissional, irão conseguir adquirir condições de sobrevivência melhor do que já tem.

No terceiro capítulo, chegou-se à conclusão de que o conceito de competências surgiu juntamente com o *toyotismo* que colaborou para a exigência deste novo tipo de trabalhador. Pode-se, então, compreender que a competência está associada à capacidade deste trabalhador de realizar algo. Em alguns casos, o termo competência é confundido com qualificação, salientando, entretanto, que ambos possuem pontos de semelhanças e divergências. Podemos citar como exemplo, de divergências entre os dois termos o fato de a qualificação ser um conceito utilizado na época em que o modo de produção era, em sua maioria, taylorista/fordista e estava ligado às características impostas ao indivíduo para assumir um posto de trabalho; enquanto a noção de competência está associada ao toyotismo e à necessidade de este profissional ser capaz de realizar tal tarefa, ou seja, ser competente. A semelhança entre os termos qualificação e competência associa-se ao fato de ambos os termos se relacionarem às qualidades do indivíduo no que diz respeito ao trabalho. O terceiro capítulo ainda expõe alguns tipos de competências e quando, foram confrontados com as entrevistas, concluiu-se que, de certo modo, a escola os capacitou para adquirir a competência social através da melhora no relacionamento com os colegas de trabalho. Constatou-se também a aquisição da competência de processo, através da fala de um dos entrevistados,

que, em outras palavras, disse ter a escola se tornado um estímulo para a realização das atividades no expediente de trabalho.

Diante do exposto nesta monografia ficou constatado que, a educação do trabalhador de novo tipo focada neste estudo de caso feito numa classe da Construção Civil trouxe transformações no ambiente de trabalho desses profissionais. Um dos exemplos foi a evolução das relações interpessoais que criou entre estes laços de amizade, permitindo um melhor andamento do trabalho. Trouxe também um despertar para a verdadeira importância do uso dos equipamentos de segurança a fim de evitar acidentes, bem como levou esses profissionais a terem mais disposição para trabalhar, o que não deixa de ser vantajoso para os empresários. Ademais, não se pode esquecer da segurança e da auto valorização desses profissionais que passaram a conhecer melhor a escrita e a leitura, aprendendo principalmente a assinar seus nomes, a exemplo do aluno (D) que passou a assinar o contracheque. Este é o primeiro passo para mais adiante continuarem os estudos e aprenderem muito mais.

Logo, Educação do trabalhador de novo tipo permite sim algumas implicações no ambiente de trabalho, como foi constatado através desta pesquisa: os profissionais passam a se relacionar melhor com os seus colegas, evitando certos conflitos; sentem-se mais dispostos a trabalhar; conseguem se comunicar melhor; compreendem a importância do uso dos equipamentos e, por isso, utiliza-os com mais freqüência, tornando-se inclusive multiplicadores dessas idéias, o que traz grandes benefícios aos seus patrões. Estes benefícios são, em maior parte, para, o capital, pois, através desta, atitude eles conseguem: menos desperdícios de materiais, bem como de custos com acidentes, mais qualidade na execução das atividades de seus empregados, gerando assim mais lucro. Esta pesquisa, contudo, não esgota outras possibilidades de implicações da Educação do Trabalhador de novo tipo em seu ambiente de trabalho que podem vir a ser ampliadas num curso de pós-graduação, pois o tempo empreendido nesta pesquisa não foi suficiente para aprofundar mais este estudo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRANDÃO, Carlos Rodrigues. **O que é método Paulo Freire**. São Paulo: Brasiliense, 24ª edição, Coleção primeiros passos; 38, 2003

Brasil, Ministério da Educação Conselho Nacional de Educação. **Diretrizes Curriculares Nacionais para a educação de Jovens e Adultos**. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/PCB11_2000.pdf> acesso em 28/06/2009.

FARIA, Horácio Penteado de e SILVA, Filho. **O empresariado e a Educação**. In: Novas tecnologias, trabalho e educação: Um debate multidisciplinar. Orgs: Celso Ferreti, et.al. Petrópolis, Rio de Janeiro, Vozes, 1994.

FERRETI, Celso João. **Empresários, trabalhadores e educadores: Diferentes olhares sobre as relações de trabalho e educação no Brasil nos anos recentes**. In: Capitalismo, trabalho e educação. Autores Associados, 3ª edição, Campinas, São Paulo, 2005.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia: Saberes necessários à prática educativa**. São Paulo, Paz e Terra, 34ª edição, Coleção Leitura, 1996.

FRIGOTTO, Gaudêncio; CIAVATTA, Maria (orgs). **A experiência do trabalho e a Educação Básica**. DP&A, 2ª Edição, Rio de Janeiro, 2005.

HADDAD, Sérgio e PIERRO, Maria Clara de. **Escolarização de Jovens e Adultos**. Revista Brasileira de Educação. Maio/junho/ julho/agosto de 2000, nº1. <http://www.anped.org.br/rbe/rbedigital/RBDE14/RBDE14_08_SERGIO_HADDAD_E_MARIA_CLARA_DI_PIERRO.pdf> acesso em 20/03/09.

JIMENEZ, Susana Vasconcelos. **Trabalho e a educação do trabalhador: Desafios atuais**. In: Trabalho, Educação e formação humana. Belmira Magalhães e Edna Bertoldo (orgs.), Maceió – AL, EDUFAL, PPGE/CEDU, 2005.

KUENZER, Acácia Zeneida. **Educação e trabalho no Brasil: O estado da questão**. 2ª impressão: Brasília, INEP, Santiago, REDJC, 1991. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/me002671.pdf>> acesso em 20/05/09.

_____. **Exclusão Incluínte e Inclusão Excludente: A nova forma de dualidade estrutural que objetiva as novas relações entre educação e trabalho**. In: Capitalismo, trabalho e educação. Autores Associados, 3ª edição, Campinas, São Paulo, 2005.

_____. **Pedagogia da fábrica: As relações de produção e a educação do trabalhador**. São Paulo, Editora Cortez, 6ª Edição, 2002.

LARA, Francisco. **Trabalho, educação, cidadania: Reflexões a partir de Educação entre trabalhadores**. Rio de Janeiro: CAPINA/ CERIS/ MAUAD, 2003.

LUBISCO, Nídia M.L e VIEIRA, Sônia Chagas. **Manual de estilo acadêmico: monografias, dissertações e teses.** Salvador: EDUFBA, 2º edição, 2003.

MACÁRIO, Epitácio. **O trabalhador de novo tipo para o capital.** In: **Trabalho, Educação e formação humana.** Belmira Magalhães e Edna Bertoldo (orgs.), Maceió – AL, EDUFAL, PPGE/CEDU, 2005.

MARINHO, Sandra. **Para onde aponta a política educacional do governo Lula? : Elementos para uma análise do Programa Nacional de Qualificação social e profissional.** In: **Trabalho, Educação e luta de classes.** Susana Vasconcelos Jimenez e Jackline Rabelo (org.) Fortaleza - CE. Brasil Tropical, 2004.

MENEZES, Ana Dorta de. **A proclamação da identidade de interesses entre capital e trabalho no campo da educação: por uma leitura na contra ordem das posições dominantes.** In: **Trabalho, Educação e luta de classes.** Susana Vasconcelos Jimenez e Jackline Rabelo (org.) Fortaleza - CE. Brasil Tropical, 2004.

MORATO, Aline Nomeriano. **A proposta de educação do trabalhador fundada na noção de competência: possibilidades e limites.** In: **Trabalho, Educação e formação humana.** Belmira Magalhães e Edna Bertoldo (orgs.), Maceió – AL, EDUFAL, PPGE/CEDU, 2005.

PISTRAK. **Fundamentos da escola do trabalho.** São Paulo, Editora: Expressão popular, 1ª Edição, 2000.

QUIXADÁ, Cleide. **A escola do trabalhador hoje: Dá para crer no “canto da sereia”?** In: **Trabalho, Educação e luta de classes.** Susana Vasconcelos Jimenez e Jackline Rabelo (org.) Fortaleza-Ce. Brasil Tropical, 2004.

RAMOS, Marise Nogueira. **A pedagogia das competências: autonomia ou adaptação?** 3ª edição, São Paulo: Editora Cortez, 2006

RUMMERT, Sônia Maria. **Gramsci, trabalho e Educação: Jovens e adultos pouco escolarizados no Brasil Atual.** Caderno Sisifo nº4, 2000.

UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS. Biblioteca Central. **Guia para Elaboração de Trabalhos Acadêmicos.** São Leopoldo, 2009. Disponível em:< http://www.unisinos.br/graduacao/images/stories/fisica/normas_abnt_2009.pdf>. Acesso em 29 de junho de 2009.

APÊNDICE

QUESTIONÁRIO RESPONDIDO PELOS COLEGAS DOS ALUNOS

Entrevistado _____

Nome do aluno: _____

1) Como o aluno _____ se sentiu ao ser convidado para a escola?

2) Antes de iniciar os estudos como ele se sentia e se comportava ao precisar usar a escrita? E agora como ele se age ao precisar usar a escrita?

3) Antes de começar a estudar como ele reagia ao ter que utilizar a leitura? E agora o que faz quando precisa ler alguma coisa?

4) O aluno antes de começar as aulas conseguia se sentir a vontade para se expressar com os colegas de trabalho? E agora como ele se sente?

5) O aluno consegue se relacionar melhor com os colegas?

() Igual a antes

() outros

() melhorou um pouco

() melhorou

() melhorou muito

Como ele consegue se relacionar com os colegas, pensando no antes e no agora?

6) O que você acha que mudou no trabalho de seu colega depois que lê voltou a estudar? _____

7) O que você acha que a escola contribuiu para trabalho dos alunos?

ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA O TÉCNICO DE SEGURANÇA:

Entrevistado _____

Nome do aluno: _____

Visto que na aula reforça-se a idéia da devida importância de se utilizar os equipamentos de segurança, responda o seguinte questionário sobre a função da escola na vida do aluno:

1) Antes de começar as aulas o aluno utilizava os equipamentos com que frequência.

() às vezes () raramente () sempre

2) Depois de ter conversado sobre a importância dos equipamentos de segurança no trabalho e também nas aulas, com que frequência ele utiliza os equipamentos de segurança.

() às vezes () raramente () sempre

3) Como era o relacionamento dele com você antes do início das aulas?

- () Ele tinha medo de conversar com você
- () Ele tinha vergonha de conversar com você
- () Ele conversava com você normalmente

Outros _____

Comente: _____

4) Como é o relacionamento dele com você após o início das aulas?

- a) () Ele tem medo de conversar com você
- () Ele tem vergonha de conversar com você
- () Ele conversava com você normalmente
- () Outros _____

- b) () Igual
- () Melhorou
- () Piorou
- () Outros _____

Comente: _____

5) De que forma você acha que a escola colaborou no trabalho deste aluno?

6) Qual a importância da escola para o andamento do Trabalho deste aluno

ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA O **MESTRE DE OBRAS:**

Entrevistado _____

Nome do aluno: _____

1) Antes do início das aulas como ele recebia suas instruções de trabalho?

() Se mostrava impaciente

() Se mostrava paciente

() Normal

() Outro _____

2) Ele apresentava alguma dúvida? Se sim, que tipo de dúvidas ele apresentava quando dava alguma orientação de trabalho?

3) E agora com que freqüência ele apresenta dúvidas?

Ele compreendia as instruções facilmente?

() às vezes () raramente () sempre

4) E depois de ter começado a estudar, com que freqüência ele compreende as instruções ?

() às vezes () raramente () sempre

5) De que forma você acha que a escola colaborou no trabalho deste aluno?

6) Qual a importância da escola para o andamento do Trabalho deste aluno

ROTEIRO DE ENTREVISTA PRÓPRIO ALUNO EM PROCESSO DE ALFABETIZAÇÃO

Nome do aluno: _____

1) Você já sabia assinar seu nome antes de começar as aulas aqui?
() sim () não

2) Você já conhecia as letras do alfabeto antes de começar as aulas?
() sim () não

Se sim: () algumas () todas () quase todas

3) Como você reagia quando lhe solicitavam o uso da escrita no trabalho?
Respondia que:

- a) Só sabia assinar
- b) Não sabia escrever
- c) Sabia escrever mais não o suficiente
- d) Ficava com vergonha de dizer que não sabia escrever
- e) Respondia com indiferença
- f) outros _____

E agora como responde

- 4) Como você se sentia quando precisava usar a leitura no trabalho?
- () Normal
 - () Nunca precisou usar a leitura no trabalho
 - () Já sabia ler pouca coisa
 - () Só precisei usar a leitura fora do trabalho
 - () Ficava com vergonha de dizer que não sabia ler
 - () Pensava que um dia ia aprender a ler

E agora como você reage ao precisar ler alguma coisa no trabalho

5) Antes das aulas você usava os equipamentos de segurança com que frequência?

- () Às vezes
- () Sempre
- () Nunca

6) Depois do técnico falar da importância de usar os equipamentos e a escola reforçar a importância, com que frequência você utiliza os equipamentos de segurança?

- () Às vezes
- () Sempre
- () Nunca

7) Como você avalia sua compreensão sobre as instruções dadas pelo mestre de obras antes de começar as aulas?

- Normal
 - Não entendia bem
 - Entendia mas esquecia
 - Tinha algumas dúvidas. Que tipo de dúvidas?
-

8) E agora como você compreende as instruções do mestre de obra?

- Entendo normalmente
 - Não entendo bem
 - Entendo mas esquecia
 - Tenho algumas dúvidas. Quais dúvidas são mais frequentes?
-

9) Em geral o que você achou que mudou no seu desempenho no trabalho depois que voltou a estudar? _____

10) O que você achou dos conteúdos trabalhados em sala?

11) Que outros assuntos você gostaria de ter estudado em sala?

12) Qual a importância da escola para sua vida profissional?

13) Pretende continuar a estudar?