

RELAÇÕES DE TRABALHO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Maria Eunice Ferreira Damasceno¹

RESUMO

Estudo das modificações apresentadas pelo capitalismo hoje, no contexto do mundo do trabalho, mais precisamente nos sistemas de relações de trabalho e na qualificação profissional. Aborda-se a questão primeiramente nos países de capitalismo avançado. Em seguida, analisa-se a questão no Brasil, mostram-se as particularidades do sistema de relações de trabalho desenvolvido neste país e enfatiza-se como estas características históricas contribuem para adaptar um modelo de educação profissional específico.

Palavras-chave: Capitalismo. Sistema de relações de trabalho. Educação e qualificação profissional. Flexibilização do mercado de trabalho.

1 INTRODUÇÃO

Desde meados da década de setenta os países capitalistas vêm experimentando mudanças no seu processo produtivo. Estas mudanças têm-se apresentado na forma de estratégias de reestruturação do processo de produção, em resposta à crise do modelo de acumulação, e objetivam a busca de saída desta crise, ou seja, a busca, por parte do capital, de um melhor reposicionamento no mercado.

Esse processo de transformações se dá em uma conjuntura marcada pela crescente internacionalização financeira do capital, pela intensificação da concorrência nos âmbitos nacional e mundial e pelo surgimento de novos padrões competitivos.

Assiste-se, portanto, a um movimento do capital no sentido de engendrar novos paradigmas de organização industrial e novas formas de regulação da relação capital/trabalho que possam responder à crise e restabelecer o dinamismo e a estabilidade econômica e social vivenciados pelos países industrializados, desde o segundo pós-guerra.

Nesse mesmo movimento, verifica-se o ressurgimento, em todos esses países, de perspectivas políticas de cunho liberal as quais preconizam a supremacia do mercado e, portanto, a necessidade de desregulamentar, flexibilizar, terceirizar e reduzir o papel do Estado que, nesse processo, rearticula suas ações no sentido de reorientar as políticas públicas com vistas a ajustá-las a essa nova lógica.

Desse modo, verifica-se que:

¹ Professora do Departamento do Serviço Social, mestre em Políticas Públicas da Universidade Federal do Maranhão e doutoranda em Economia Aplicada (UNTCAMP).

No âmbito estatal, o enfrentamento da crise se deu por meio da adoção de um elenco de medidas, tais como: reforma do Estado, privatização, ajuste fiscal, tentativa de redução de gastos sociais, etc. No campo empresarial, a resposta veio sob a forma de um intenso processo de reestruturação produtiva, que nas últimas duas décadas, está reconfigurando a dinâmica da relação entre Estado, empresários e trabalhadores. (GALVÃO; TRINDADE, 1999, p 226).

Esses processos de reestruturação com as respectivas medidas de flexibilização têm produzido, nos diferentes países, efeitos, na maioria das vezes extremamente negativos do ponto de vista do trabalho, haja vista que têm elevado e tornado persistentes os índices de desemprego, têm reduzido o peso dos trabalhadores industriais no conjunto da população economicamente ativa, têm feito crescer formas atípicas de contratação com tendência à precarização e têm aumentado a segmentação e a fragmentação das formas de ocupação.

Segundo Dedecca (1999, p.237):

O problema do desemprego não só se tomou mais grave como assumiu um caráter muito mais complexo. Se em um primeiro momento era o desemprego aberto que aparecia como indicador de fragilidade dos mercados nacionais de trabalho, nota-se que o desemprego passou a se expressar por meio de situações bastante distintas (inatividade, longa duração, desalento e subutilização da força de trabalho). Essa heterogeneidade de situações de desemprego alcança também aqueles que se mantêm, precariamente ou não, ocupados. Deste modo, a dicotomia entre emprego e desemprego foi dando lugar a um caleidoscópio de situações ocupacionais, no qual o emprego em tempo integral e com proteção social e o desemprego aberto tomaram-se manifestações cada vez menos representativas das condições de funcionamento dos mercados de trabalho nacionais. Esse caleidoscópio sintetiza-se em uma maior desigualdade salarial, revertendo por completo a tendência de homogeneização social que havia caracterizado os países Desenvolvidos durante o longo período de crescimento do pós-guerra.

Hoje, verifica-se em todos os países capitalistas uma diversidade de formas de contratação de força de trabalho e “[...] inúmeras formas de flexibilização, tais como, a redução da força de trabalho, a redução de jornadas e moderação salarial, a criação de horários flexíveis, a remuneração atrelada ao desempenho, subcontratação e terceirização da produção.” (PASTORE, 1994, p. 21).

No que se refere ao Brasil, verifica-se que esse processo de modernização ou reestruturação produtiva vai se evidenciar mais claramente no início dos anos noventa e tem se configurado através de estratégias de redução de custos, expressas em mecanismos de flexibilização e desregulamentação das relações de trabalho. Tais mecanismos conduzem à precarização das relações de trabalho, à acentuação das tendências ao desemprego e à informalização crescente do mercado de trabalho.

Desse modo, de acordo com Cacciamali (1999, p. 207-208), o processo de reestruturação produtiva, no Brasil,

[...] incidiu com maior intensidade sobre o setor industrial, implicando redução expressiva de mão de obra, práticas de subcontratação de

produtos e principalmente de serviços, maiores níveis de desemprego e extensão do subemprego.

A referida autora ressalta, no que diz respeito ao mercado de trabalho,, que os anos 90 aprofundaram o agravamento das condições históricas de heterogeneidade estrutural já existente no país. Face a esse agravamento, novos problemas se expressam, presencia-se um desmonte de instituições de coesão social, como a legislação trabalhista, a seguridade social, a organização sindical e a administração pública em geral.

Esse desmonte reduz as possibilidades de ação pública no sentido de minimizar as históricas desigualdades sociais presentes na sociedade, impedindo as chances de ampliação de acesso à cidadania social, às oportunidades de trabalho, de renda e de condições de vida para amplos segmentos da população.

Esse processo de reorganização capitalista, ao mesmo tempo em que impõe necessidade de alterações nas formas de organização do trabalho e da produção, impõe também modificações nos setores educacionais que passam a requisitar uma força de trabalho com um maior nível de qualificação, embora isto não seja essencialmente pré-requisito para melhorias salariais, tendo em vista que:

A educação e qualificação profissional são fatores extraordinariamente importantes para o emprego, mas bem menos relevantes para o crescimento dos salários. No mundo desenvolvido, o desemprego e os baixos salários já começam a atingir também os trabalhadores bem preparados (PASTORE, 1994, p.13).

No entanto, o trabalhador agora requerido deve desenvolver novas habilidades ou competências, caracterizando-se pela polivalência entendida como

[...] a possibilidade de ocupação de postos de trabalho variados, formação geral e técnica suficientemente amplas, interesse do trabalhador direto pela qualidade, ausência de barreiras intransponíveis entre trabalhadores, mestres e técnicos (SENKER, 1996 apud SALM; FOGAÇA,1992, p.112).

Esses novos requisitos de qualificação profissional atribuem “[...] importância ao conhecimento geral sobre o específico e às habilidades relacionadas à capacidade de raciocínio frente às manuais.” (LEITE,1996, p. 90), Desse modo, a prática pedagógica direcionada à formação profissional tende a perder o seu caráter específico para incorporar as demandas postas pelos novos arranjos produtivos, passando a englobar nos seus currículos conteúdos de cunho mais geral associados à valorização de atributos de raciocínio lógico, no intuito de desenvolver no aluno-trabalhador a capacidade de aprender novas qualificações e de assumir responsabilidades com o processo de trabalho como um todo. Esta qualificação pressupõe a ideia de uma competência profissional que ultrapassa o mero desempenho técnico.

É dessas modificações apresentadas pelo capitalismo hoje, no contexto do mundo do trabalho, mais precisamente no âmbito do sistema das relações de trabalho e da qualificação profissional que trata este artigo.

Primeiramente enfoca-se o referido processo nos países de capitalismo avançado, para depois mostrar-se como ele se expressou no Brasil, enfatizando-se as particularidades do sistema de relações de trabalho aqui instituído e ressaltando-se como estas características contribuem para adaptar um modelo de educação profissional específico. Em seguida, fazem-se algumas considerações à guisa de conclusões, encerrando-se com a bibliografia consultada.

2 A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NOS PAÍSES DE CAPITALISMO AVANÇADO

Sabe-se que nos países de capitalismo mais avançado os sistemas de relações de trabalho se constituíram através de processos de negociação coletiva. Estes sistemas se estruturaram de modo articulado a um conjunto de normas e regras públicas que regulavam a relação capital e trabalho e num contexto de crescimento econômico.

De acordo com Dedecca (apud GALVÃO; TRINDADE (1999, p. 228):

O desenvolvimento dos sistemas de relações de trabalho teve por base a interação dos três atores sociais envolvidos no processo de relações de trabalho: o Estado, por intermédio de suas instituições; os empresários, através de suas entidades de representação; e os trabalhadores, representados pelas centrais sindicais ou pelos sindicatos setoriais ou de categorias. Através da negociação coletiva, foram sendo fixadas as regras e as normas de uso do trabalho diretamente entre as partes, enquanto o Estado desenvolvia, via legislação, um conjunto de medidas de proteção ao trabalho.

Esse processo de negociação coletiva foi fundamental para os trabalhadores porque permitiu a implementação de um conjunto de regras de caráter público que possibilitaram um maior controle sobre as formas de alocação do trabalho.

É no contexto desse sistema de relações de trabalho, ampliado para um número cada vez mais crescente de trabalhadores, o instituto da negociação coletiva, que a forma de contratação coletiva se coloca como o principal instrumento de composição do conflito capital-trabalho, na medida em que ela oportunizou a negociação das condições de uso, remuneração e contratação do trabalho através do:

[...] estabelecimento de regras de contratação e demissão, classificação ocupacional básica, isto é as exigências de qualificação para cada posto de trabalho, a relação entre os postos de trabalho a faixa salarial correspondente e a remuneração fixa e variável. (GALVÃO; TRINDADE, 1999, p. 228)

Essa classificação de ocupações era importante porque, além de possibilitar um maior controle da alocação da força de trabalho, propiciava um reforço à especialização e oportunizava o planejamento de uma política de qualificação profissional mais refinada ou mais direcionada para a ocupação de um posto de trabalho. Segundo Dedecca (1999), isto tinha um peso significativo para a organização do sistema de relações de trabalho, uma vez que tal procedimento relacionava-se com um esquema de distribuição dos trabalhadores no processo de produção e no local de trabalho.

Ainda segundo Dedecca (1998), o debate sobre os processos de qualificação profissional da força de trabalho era aberto e se dava no contexto da regulação das relações de trabalho. Era uma formação profissional definida no espaço interno das empresas a partir dos acordos firmados nas negociações coletivas e com base na regulação pública. Havia mecanismos de controle público que possibilitavam regular o mercado de trabalho e favoreciam o conhecimento dos requerimentos de qualificação mais demandados. Isto permitia tornar possível a implementação de políticas públicas de qualificação específicas para determinados segmentos de trabalhadores.

É, portanto, neste “[...] ambiente de progressiva regulação da alocação de força de trabalho que vão se consolidando as políticas públicas de formação profissional e as propostas de ensino técnico.” (DEDECCA, 1998, p.273).

Esse padrão de regulação funcionou razoavelmente bem enquanto a economia mostrava-se em crescimento. No entanto, quando este crescimento entrou em declínio no início da década de 70, dando mostras de esgotamento, esta forma de regulação social passou a ser questionada, porque de certa forma ela enfraquecia o poder do empresário, limitava o seu espaço de ação individual, transferia a alocação do trabalho para o espaço social criando um controle social, sobre o trabalho.

A partir desta crise, o capital de modo geral tem procurado adotar medidas de inovações/flexibilizações que possibilitem de alguma forma a recomposição dos ganhos esperados. Neste momento, estas mudanças se efetivam no âmbito das empresas, através de medidas de racionalização do processo produtivo, expressas em novos modelos de organizar e gerir a produção, com vistas a garantir maior competitividade no mercado que tende a ser crescentemente desregulado e, conseqüentemente, altamente disputado.

Para Dedecca (1999, p123):

A reorganização teve uma dimensão muito mais ampla que a simples modificação da relação máquina-trabalhador marcada pela destruição e criação de ocupações. E se associou ao estabelecimento das novas relações de poder entre capital e trabalho, que rompeu progressivamente os sistemas de relações de trabalho organizados nos diversos espaços nacionais depois de 1945.

Cabe lembrar que estas inovações não ocorrem apenas no contexto das empresas, elas se manifestam também no seio das organizações estatais, ou seja, o Estado também busca se adequar a esta nova lógica, visando respaldar e garantir a recomposição e valorização dos interesses privados. Vê-se, assim, que as medidas estatais adotadas se fazem no sentido de dar proeminência ao espaço privado frente ao macroeconômico de natureza pública.

Para isso, no entanto, o Estado propõe e até altera legislações sociais e trabalhistas, introduz mudanças nos processos de negociações coletivas encaminhando os acordos da área do trabalho do âmbito mais geral para os acordos por empresa, no intuito de aproximá-los ao máximo do espaço de decisão privada, e conduzindo os sistemas de relações de trabalho na busca de uma descentralização.

Enfim, a dimensão social do Estado é reconfigurada sob a lógica do setor privado, pelo redirecionamento que aquele organismo faz das políticas públicas no sentido de que elas passem a estabelecer mecanismos de regulação específica por setores.

Dessa forma, perdem sentido as medidas estatais de regulação pública, porque elas reduzem o espaço de ação das empresas no sentido da reconfiguração de suas relações sociais a partir de regras e normas privadas, de modo a se apropriarem cada vez mais das assimetrias existentes entre o capital e o trabalho.

Nesse sentido é que estas inovações impostas ao sistema produtivo colocam também exigências de reorganização aos sistemas educacionais, de modo geral, e, particularmente, às ações de qualificação dirigidas aos trabalhadores. Assim, esta qualificação, agora requerida, deve privilegiar o desenvolvimento de competências e não apenas das habilidades laborais específicas. Para isto, no entanto, exige-se a adequação das políticas educacionais e das de formação a essa nova lógica.

Os defensores desta perspectiva educativa têm por base as ideias Schumpeterianas, as quais afirmam que as organizações (empresas) possuem uma rotina de funcionamento e que esta rotina induz a uma aprendizagem recorrente que, por sua vez, gera a competência. Sendo assim, são os processos de aprendizagem particulares que provocam a possibilidade de inovação e aumentam a competência, e não os processos de aprendizagem mais gerais.

Dilui-se, portanto, a noção de qualificação, na medida em ela decorria de um controle social do uso do trabalho que explicitava as ocupações, os níveis ocupacionais e os postos de trabalho, e cria-se espaço para uma noção de competência, que se constrói no espaço interno da empresa como parte de seu processo de reorganização produtiva sistemática e de uma relação crescentemente individualizada entre as empresas e a força de trabalho. (DEDECCA, 1998, p. 274).

Assim dizendo, reforçam a necessidade de um maior nível educacional para os trabalhadores como um requisito profissional. Passa, desse modo, a ser exigido dos trabalhadores o domínio de conhecimentos científicos e tecnológicos a partir do desenvolvimento de “competências” com base em conteúdos essenciais e polivalentes associados à criatividade, responsabilidade, aptidão para os recursos da informática, uso do raciocínio lógico, além da habilidade em lidar com problemas e buscar solucioná-los.

Isso reflete a tendência de flexibilização das relações de trabalho, de modo que as empresas, face ao novo contexto de instabilidade econômica, veem crescer os riscos e as incertezas, a ponto de sentirem a necessidade de se prevenir e se acautelar cada vez mais. Em vista disso, buscam adotar medidas que lhes possibilitem a capacidade rápida de reversão, seja do processo de trabalho, seja das funções ou tarefas de cada trabalhador. Assim, essa flexibilização do processo produtivo leva à exigência de trabalhadores competentes, polivalentes para que porque a mão de obra qualificada, nesse novo modelo, favoreça a redução de custos das empresas quando elas necessitem efetuar mudança no processo de alocação de força de trabalho.

3 O SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO E A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NO BRASIL

No Brasil, esses processos de inovação se expressam de modo mais intenso nos anos 90, conforme foi afirmado anteriormente, e parecem apresentar efeitos bem mais perversos do que nos países de capitalismo mais avançado, face às características do modelo de desenvolvimento que aqui se implantou e prosperou com base em um mercado de trabalho heterogêneo e excludente. Estas características refletem a herança social advinda do Brasil colônia, uma herança que o desenvolvimento econômico não foi capaz de superar, muito pelo contrário, ao longo do tempo esse desenvolvimento tendeu a caminhar no sentido de aprofundar crescentemente as desigualdades presentes na estrutura social.

Isto porque o país deixou de processar reformas estruturais importantes como, por exemplo, a democratização do acesso a terra via reforma agrária, o que possibilitaria a milhões de brasileiros condições de reprodução social mais digna, um êxodo rural menor e, conseqüentemente, uma descompressão urbana, menos problemas sociais e índices de pobreza diferentes desses que se presenciam até os dias atuais.

Como diz Dedecca (1998, p.278),

[...] a ausência de um projeto efetivo de reforma agrária, provocava uma forte concentração da propriedade rural com a transferência desproporcionalmente elevada de grandes contingentes de força de trabalho para o meio urbano.

É, portanto, com base nesta elevada oferta de mão de obra oriunda do meio rural que a industrialização se implanta e se desenvolve no Brasil, apresentando como consequência desta grande disponibilidade de força de trabalho, baixos salários e uma gama considerável de ocupações informais. E nem os baixos níveis educacionais apresentados por estes contingentes recém-saídos do meio rural constituíram problema ao processo de industrialização.

De fato, o processo de industrialização brasileiro se desenvolveu de modo bastante acelerado, num contexto onde a população apresentava baixíssimos níveis de escolaridade formal. Esta particularidade se constitui até incógnita para alguns estudiosos como Castro (apud URANI, 1997, p.49), que chega a dizer que “[...] é um prodígio o Brasil ter chegado tão longe no que se refere a desenvolvimento econômico com uma educação tão ruim.”

Na verdade, a fragilidade do sistema de relações de trabalho aqui instituído colaborou com esta situação de baixa qualificação da força de trabalho, na medida em que não possibilitou a criação de mecanismos de controle social sobre a alocação e uso da força de trabalho.

Assim, afirma Dedecca (1988, p.279):

Cabia às empresas organizar de modo independente, suas próprias estruturas de ocupações, sem que estas fossem objeto de negociação ou instrumento para a ação sindical contra atitudes arbitrarias no uso da força de trabalho. Escapava, desse processo,

portanto a questão da qualificação da força de trabalho, que era tratada internamente às empresas e, para a formação de segmentos específicos de trabalhadores, existiam as escolas técnicas mantidas pelo governo federal e estaduais e pelo sistema S.

Pode-se dizer, portanto, que, diferentemente dos países centrais, o Brasil montou e desenvolveu um parque industrial relativamente amplo e dinâmico sem estruturar, ao mesmo tempo, um sistema de relações de trabalho

[...] que tivesse na questão da qualificação um dos seus eixos estruturantes. Se por um lado, a industrialização se processou marcada por um perfil educacional desfavorável, ela não se traduziu, por outro, em um movimento de modernização das relações de trabalho e sociais no país.. (DEDECCA,1998, p.280).

Esta herança social histórica constitui-se um peso para a questão social e para as relações de trabalho, dado que ela condicionou a estruturação de um sistema de relações de trabalho bem distinto do dos países capitalistas avançados. Aqui, quando se reconhece em 1891, pela primeira vez, a noção de contrato de trabalho, assegura-se que esta relação deve ser reunida pelas partes contratantes, ou seja, define-se o caráter privado do sistema de relações de trabalho, situação que é mantida até a Revolução de 1930 com o governo Vargas.

O governo Vargas, embora tenha processado a transformação da base das relações econômicas através da dinamização da indústria e da criação de novas frentes de trabalho assalariado, no que diz respeito ao trabalho, suas mudanças foram contraditórias, pois, ao mesmo tempo em que criou um corpo de leis de «Proteção ao trabalho», como: salário mínimo, CLT etc., não tratou de criar os mecanismos necessários para efetivar na prática, essa regulação, o que favoreceu as empresas que não se viam obrigadas a Cumprir a legislação existente, haja vista que não eram devidamente fiscalizadas.

Por outro lado, ele atuou no sentido de constranger os sindicatos através de uma política de controle da atividade sindical, impedindo o exercício de controle desses Sindicatos sobre as empresas, esvaziando, assim, o processo de negociação coletiva e mantendo o caráter privado/contratual da alocação do trabalho.

Face a essas características históricas Peculiares é que, de acordo com Dedecca (1998), criou-se um mercado de trabalho desfavorável à prática política dos trabalhadores, na medida em que OS impossibilitou de construir, através dos processos de negociação coletiva, uma estrutura de ocupações como aquela estruturada nos países centrais. Instaurou-se, no país, um sistema de relações de trabalho débil onde o poder de alocação do trabalho continuou sendo regido pela lógica privada das empresas sem um sistema de controle social sobre o uso da força de trabalho, situação que perdura até hoje, apesar das várias tentativas de ruptura por Parte dos trabalhadores.

De acordo com Oliveira (1998, p.199):

Apesar das mudanças que tiveram lugar nos últimos anos, o sistema brasileiro de relações de trabalho ainda se baseia em um conjunto de regras de cunho estatal, com grande intervenção legislativa, mas com escassa negociação coletiva e frágil capacidade de generalização

dos seus efeitos. O direito do trabalho era e continua a ser amplamente regulamentado, mas sempre foi possível dispor de inúmeras válvulas de escape desregulamentadoras, situação que não se alterou com a constituição de 1988.

Esse quadro histórico revela as características do sistema de relações de trabalho que aqui se estruturou, de modo desfavorável à ação político-sindical dos trabalhadores, já que conferiu ao capital o poder de usufruir do direito de contratar e dispor da força de trabalho conforme suas próprias orientações. Em razão disso é que se coloca hoje, o debate sobre a necessidade de se construir um sistema público de emprego com um novo enfoque de educação profissional, de descentralização dos sistemas de relações de trabalho, uma discussão sobre a desregulamentação dos direitos sociais conquistados (que a rigor não são muitos), e a flexibilização das relações de trabalho que na prática também sempre foram bastante flexíveis.

Cabe, portanto, dizer que, se o mercado de trabalho brasileiro sempre foi de regras flexíveis e assentado num sistema de relações de trabalho frágil, torná-lo mais desregulamentado implica tomá-lo mais precário e mais perverso ao trabalhador.

Por outro lado, comporta também questionar este novo enfoque de educação profissional que privilegia os conhecimentos mais abstratos e cognitivos. Será que ele responde mais às necessidades dos trabalhadores? Será que ele propicia de fato uma aprendizagem mais rica e abrangente como afirmam seus defensores? E no caso do Brasil, como trabalhar uma educação mais abstrata para uma força de trabalho de baixíssima escolaridade? Vale conferir se este “novo” é tão inovador como afirmam. Vale conferir que resultados produz.

4 CONCLUSÕES

Os países de capitalismo avançado estruturaram sistemas de relações de trabalho envolvendo os três atores: empresários, trabalhadores e Estado os quais discutiam e acordavam as questões referentes ao processo produtivo de alocação e uso da força de trabalho, a estrutura de ocupações, as necessidades de qualificação e as remunerações.

Essas discussões eram parametradas por regras de caráter público a partir das quais se estabelecia o controle social sobre o capital, visando diminuir o poder deste e proteger o trabalho. Isto ocorria porque se reconhecia que as relações capitalistas são relações de poder assimétricas.

Este modelo de regulação social funcionou até se iniciar uma crise no processo de acumulação. A partir daí, o capital vai buscar de todas as formas recompor o seu espaço de decisão privada porque é da sua lógica de racionalidade que surge a busca de otimização dos seus interesses individuais, ou seja, é mais eficiente perseguir os objetivos imediatos e particulares num contexto de incertezas e riscos, ou seja, no próprio cenário que se apresenta na crise.

Desse modo, passam a existir movimentos no sentido de reorganizar e gerir o processo de produção muitas vezes interpretados como decorrentes unicamente das inovações técnicas introduzidas nas empresas. Nesse sentido, as mudanças, e os problemas delas decorrentes, como o desemprego, por exemplo, são

atribuídos às novas tecnologias que surgem e são adotadas pelos setores produtivos. Isto contribui para despersonalizar a ação dos agentes propulsores das mudanças, no caso os capitalistas, e para mistificar o processo tecnológico na medida em que ele é apresentado como inexorável, irreversível e prejudicial ao crescimento do emprego, embora tenha poder de gerar riquezas.

Isto nem sempre é verdade, porque é certo que a tecnologia pode ser poupadora de mão de obra, mas ela também pode ser dinamizadora do processo produtivo se utilizada num contexto de expansão da atividade econômica. O problema é que, no momento de crise, as inovações adotadas quase sempre são no sentido de racionalizar o processo de trabalho, isto é, são medidas de inovações organizacionais e de flexibilização da alocação do trabalho as quais são mais baratas e mais fáceis de ser revertidas num curto prazo se for preciso.

Instalam-se, pois, em todos os países, movimentos por parte do capital e seus defensores, no sentido de descentralizar os sistemas de relações de trabalho e assim refazer todas as bases de negociação até então vigentes entre o capital e o trabalho. É no âmbito dessas mudanças que se coloca a questão da qualificação da força de trabalho a qual, neste novo contexto, não deve mais ser treinada para uma ocupação ou posto de trabalho, e sim para atender a uma multifuncionalidade, ou seja, deve ser competente o suficiente para todos os requisitos que o capital lhe designar a qualquer momento.

Isto ocorre porque, face às incertezas, as empresas querem ter a garantia de poder adotar inovações que flexibilizem a alocação da força de trabalho e que, esta possa ser capaz de responder de imediato, ou pelo menos no menor espaço de tempo possível, adequando-se às novas determinações impostas ao processo de trabalho. Ainda por força das incertezas, as empresas, buscam recompor o seu espaço de decisão privada para poder impor suas regras de contratação e alocação do trabalho conforme suas necessidades e exigências.

É assim que se dissemina a noção de competência como um requerimento das novas determinações técnicas e como uma necessidade para o trabalhador manter-se empregável neste momento de mutação do processo produtivo.

No Brasil, o sistema de relações de trabalho se estruturou precariamente, impedindo os trabalhadores de participarem das decisões de alocação e uso da força de trabalho. Nesse processo, as empresas sempre, as empresas sempre tiveram amplos poderes para definir esta alocação bem como a estrutura de ocupações e os requerimentos de qualificação profissional. Apesar de a força de trabalho disponível ser de baixa escolaridade, isto não se constituiu problema para a indústria brasileira, dado que ela, na maioria das vezes, treinava em serviço com vistas a fazer o trabalhador dominar o ofício sem preocupação com o aprofundamento de conteúdos mais complexos.

Esta política de qualificação da força de trabalho foi desenvolvida historicamente pelo Sistema "S" sob a gestão dos empresários e uma rede de escolas técnicas financiadas pelo Estado, sem a participação dos trabalhadores, conforme já foi dito.

Em decorrência desta forma de estruturação, o sistema de formação profissional se desenvolveu de maneira autônoma e paralela ao sistema regular de ensino formal. E suas ações estiveram quase sempre estritamente vinculadas às demandas e necessidades dos setores produtivos mais organizados, no sentido de atender às necessidades técnico-organizativas desses setores.

Hoje, face a esse contexto de reestruturação do processo produtivo que se tem apresentado mais claramente a partir dos anos 90, passa-se a debater a questão das relações de trabalho, ou melhor, do sistema de relações de trabalho aqui instituído, e esse debate tem-se encaminhado no sentido de colocar a necessidade de descentralização com vistas a uma desregulamentação dos direitos sociais adquiridos.

Alega-se que o custo do trabalho é caro no país, o que não é verdade, pois se sabe que se tem uma das menores estruturas salariais e que grande parte da força de trabalho já se insere precariamente no processo produtivo, haja vista que muitos estão na informalidade, ou têm contratos temporários sem os benefícios previdenciários assegurados. Então, flexibilizar relações de trabalho no Brasil significa precarizar ainda mais o que já é tão precário e reduzir ainda mais a capacidade de reprodução social do trabalhador.

WORK RELATIONSHIPS AND PROFESSIONAL QUALIFICATION

ABSTRACT

Study of the modifications presented today by the capitalism, in the context of the world of the work, more precisely in the systems of work relationships and in the professional qualification. The subject is approached firstly at the countries of advanced capitalism. Soon after, the subject is analyzed in Brazil, it is shown to the particularities of the system of work relationships developed at this country and it is emphasized as these historical characteristics contribute to mold a adapt of professional education specific.

Keywords: Capitalism. System of work relationships. Education and professional qualification. Labor market flexibility.

REFERÊNCIAS

ALVES, Edgard (Org.). Modernização produtiva e relações de trabalho: perspectivas de políticas públicas. Petrópolis: Vozes; Brasília, DF: IPEA, 1997.

ARAÚJO, Ângela Maria Carneiro (Org.). Trabalho, cultura e cidadania: um balanço da história social brasileira. São Paulo: Scritta, 1997.

ARRUDA, Gerardo Clésio Maia. Qualificação profissional nos tempos presentes: decifra-me ou te devoro. In: CARLEIAL, Liana; VALLE, Rogério. Reestruturação produtiva e mercado de trabalho no Brasil. São Paulo: Hucitec - ABET, 1997. p. 103-121.

AUED, Bernardete Wrublewski (Org.). Educação para o (des)emprego. Petrópolis: Vozes, 1999.

CACCIAMALI, Maria Cristina. Desgaste na legislação laboral e ajustamento do mercado de trabalho brasileiro nos anos 90. In: BRASIL. Ministério do Trabalho. Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil: políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, Editora 34, 1999. p.207-231.

DEDECCA, Cláudio Salvadori. Emprego e qualificação no Brasil dos anos 90. In: OLIVEIRA, Marco Antonio de (Org.). Reforma do Estado e políticas de emprego no Brasil. Campinas: UNICAMP, TE, 1998. p. 269-294.

_____. Reorganização econômica, absorção de mão-de-obra e qualificação. Mimeografado.

_____. Reorganização produtiva e relações de trabalho no Brasil - anos 90. Campinas [1998?]. Mimeografado.

FERRETTI, Celso João et al. (Org.). Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar. Petrópolis: Vozes, 1994.

FRANCO, Maria Ciavatta. Formação profissional para o trabalho incerto: um estudo comparativo Brasil, México e Itália. In: FRIGOTTO, Gaudêncio (Org.). Educação e crise do trabalho: perspectivas de final de século. Petrópolis: Vozes, 1998. p. 100-137.

GALVÃO, Andréia; TRINDADE, Edi Aparecido. Sistemas de relações de trabalho nos países avançados: características e mudanças recentes. In: DEPARTAMENTO DE ESTUDOS INTERSINDICAIS (Org.). Emprego e desenvolvimento tecnológico: artigos dos pesquisadores. São Paulo: DIEESE; Campinas: CESIT, 1999. p. 225-253.

KREIN, José Davi. Reforma no sistema de relações de trabalho no Brasil. In: DEPARTAMENTO DE ESTUDOS INTERSINDICAIS (Org.).

Emprego e desenvolvimento tecnológico: artigos dos pesquisadores. São Paulo: DIEESE; Campinas: CESIT, 1999. p.255-294.

LEITE, Elenice Monteiro. Reestruturação industrial, cadeias produtivas e qualificação. In CARLEIAL Liana; VALLE, Rogério. Reestruturação produtiva e mercado de trabalho no Brasil. São Paulo: Hucitec—ABET, 1997. p.140-166.

_____. O resgate da qualificação. 1994.Tese (Doutorado)Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1994.

LEITE, Márcia de Paula. A qualificação reestruturada e os desafios da formação profissional. Novos Estudos CEBRAP, São Paulo, n. 45, p.59—96, jul.1996.

OLIVEIRA, Carlos Alonso Barbosa de. Formação do mercado de trabalho no Brasil. In: OLIVEIRA, Marco Antonio de (Org.). Economia e trabalho: textos básicos. São Paulo: UNICAMP, IE,1998. p.113-127.

OLIVEIRA, Iv! A.; KREIN J. D. Mudanças institucionais e relações do trabalho: iniciativas do governo FHC no período de 1995-98. Campinas: CESIT, 1999. Mimeografado.

_____. Reestruturação produtiva e mudanças nas relações de trabalho. In: OLIVEIRA, Marco Antonio de. (Org.). Economia e trabalho: textos básicos. São Paulo: UNICAMP, IE, 1998. p.187- 204.

PASTORE, José. A agonia do emprego, São Paulo: LTr, 1997

_____. Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva. São Paulo: LTr, 1994.

POCHMANN, Márcio. Mudanças na ocupação e a formação profissional. Campinas: CESIT, 1999. Mimeografado.

SALM, Cláudio; FOGAÇA, Azuette. Modernização industrial e a questão dos recursos humanos. Economia e sociedade, n. 1, p.111-133 ,ago. 1992.

_____. Novos requisitos educacionais do mercado de trabalho. In: OLIVEIRA, Marco Antonio de (Org.). Economia & trabalho: textos básicos. Campinas: UNTCAMP, IE, 1998. p.235-252.

SILVA, Beatriz Azeredo da. Políticas públicas de emprego no Brasil: a experiência recente. 1997. Tese (Doutorado) — IE, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 1997.

URANI, André. Elementos para uma política de emprego no Brasil. In: BÓGUS, Lucia; PAULINO, Ana Yara (Org.). Políticas de emprego, políticas de população e direitos sociais. São Paulo: EDUC, 1997. p.47-68.