

FLEXIBILIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E EMPREGO E O RECURSO À EDUCAÇÃO

Dalila Andrade Oliveira¹

RESUMO:

O artigo discute o processo recente de flexibilidade nas relações de emprego e trabalho como decorrência do atual estágio de desenvolvimento do capitalismo. Procura demonstrar que o recurso à educação vem sendo colocado como forma de responsabilização do trabalhador pela sua condição de empregabilidade ao mesmo tempo que deve apresentar condições para o desenvolvimento de outras alternativas de geração de renda.

ABSTRACT

This article discusses the recent process of flexibility in the relations of employment and work as a consequence of the actual stage of the development of capitalism. This article also seeks to demonstrate that the resources for education have been established as a way to make the workers feel responsible for their own capacity to be employed and at the same time they shall present conditions for the development of other ways of income generation.

¹ Doutora em Educação e professora adjunta da Faculdade de Educação da UFMG.

O atual momento tem exigido grande esforço para a compreensão das mudanças ocorridas nas relações de trabalho e emprego e suas implicações nas demandas para a educação. Merece especial destaque um movimento que vem sendo caracterizado por alguns autores como precarização das relações de trabalho². Tal movimento, contudo, não se circunscreve às relações de trabalho caracterizadas como aquelas intrínsecas ao processo de trabalho, mas compreende ainda, as relações de emprego, apresentando uma tentativa de flexibilização e até mesmo desregulamentação da legislação trabalhista.

O que vem sendo considerado como processo de precarização do trabalho, decorre da constatação de que é possível o crescimento econômico sem a ampliação do número de empregos, o que tem contribuído para o acirramento das desigualdades sociais neste final de século³. Em razão disso, a exclusão social passou a ser uma preocupação crescente nos últimos anos. Da mesma maneira, apresenta-se como questão preocupante, o aparecimento de novas formas de ocupação que tem provocado maior segmentação do mercado de trabalho, como adverte POCHMANN (1999: 12): *novas formas de uso e remuneração parecem apontar para uma maior diferenciação no rendimento dos ocupados e para a ampliação da pobreza, implicando um processo de exclusão, muito mais do que de integração social.*"

Ainda, segundo POCHMANN (1999), as transformações na evolução e composição do emprego têm sido acompanhadas de mudanças significativas no padrão de uso e remuneração da força de trabalho e no avanço da desregulamentação do mercado de trabalho. A flexibilização dos contratos de trabalho e das legislações social e trabalhista, a queda nas taxas de sindicalização e o reduzido número de greves revelam o maior grau de autonomia das empresas. Esse processo está associado às exigências de maior flexibilidade pelos empregadores. O surgimento desse processo, no entendimento do autor, está associado à crise do desenvolvimento, que a partir da década de 80 resultou na estagnação econômica, acompanhada de altas taxas de juros e desaceleração no ritmo da expansão do emprego assalariado regular e aumento do desemprego:

"o crescimento das ocupações assalariadas sem registro formal e não assalariadas, em pequenas empresas, deu maior amplitude aos segmentos econômicos pouco organizados e à precarização do mercado de trabalho, simbolizando um quadro recente de piora no padrão de uso e remuneração da força de trabalho."(POCHMANN, 1999: 52)

² São muitos os autores que têm se debruçado sobre a problemática aqui abordada, entre eles: CASTRO (1997); DEDECCA (1997); CARLEIAL (1997); SIQUEIRA NETO (1997); ALVES & SOARES (1997); LEITE (1997); SANCHIS (1997); MACHADO (1998); POCHMANN (1999); FOGAÇA (1999); CACCIAMALI (1999); SEGNINI (2000).

³ Cf. POCHMANN (1999)

Para o autor a ausência de maior estímulo à criação de empregos regulares e regulamentados viabilizou a ampliação das taxas de desemprego aberto e de ocupações atípicas. Nesse sentido é importante observar a distinção apresentada por POCHMANN (1999: 66) entre o que denomina segmento organizado e não-organizado:

“por segmento organizado entende-se os postos de trabalho mais homogêneos, gerados por empresas tipicamente capitalistas, fundamentalmente os empregos regulares assalariados. O segmento não-organizado compreende as formas de ocupações mais heterogêneas, cuja organização não assume característica tipicamente capitalista, ou seja, peculiar das economias em estágio de subdesenvolvimento. Deve-se destacar que as ocupações não organizadas encontram-se incluídas de forma dependente e subordinada à dinâmica capitalista.”

As diversas formas que as relações de trabalho vêm assumindo na contemporaneidade levam de fato a indagações sobre o desenvolvimento do próprio modo de produção capitalista. O atual estágio de desenvolvimento tem implicado em importantes mudanças nas formas de produção, consumo e regulação social. Alguns autores identificam este momento como de crise do sistema fordista como modo de regulação social e a emergência de um novo modelo de acumulação flexível. Tal alteração pauta-se, prioritariamente, pela ruptura com a rigidez do fordismo e a adoção de formas mais flexíveis de organização e gestão do trabalho.⁴

FLEXIBILIZAÇÃO NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

A flexibilidade aparece na organização do trabalho nas empresas como necessária às novas formas de produção comandadas pelo mercado. Ao contrário do modelo fordista de produção em série, voltada para o consumo de massa, demandando grandes estoques, o momento atual sugere formas mais flexíveis de organização e gestão do trabalho. A rígida divisão das tarefas, característica marcante do fordismo, vem cedendo lugar à formas mais horizontais e autônomas de organização do trabalho, permitindo maior adaptabilidade dos trabalhadores às situações novas, possibilitando a intensificação da exploração do trabalho.

A tentativa de desregulamentação nas relações de emprego vem caracterizando um cenário de grande instabilidade para o trabalho e de maior mobilidade para o capital. Apresentada como condição para a ampliação ou permanência de postos de trabalho, a desregulamentação das relações de emprego tem se tornado

⁴ A partir da concepção do fordismo como um modo de regulação, modelo de organização do trabalho e forma de acumulação, tal como compreendido pelos autores da Escola Francesa da Regulação – EFR, HARVEY (1996) analisa o atual momento como de transição para um modelo de acumulação flexível.

uma prática freqüente na realidade brasileira compondo um cenário bastante hostil aos trabalhadores.

A flexibilidade se estende para as relações de emprego à medida que passa a ser entendida como a possibilidade de contratar trabalhadores sem os ônus advindos da legislação protetiva, que consolidou ao longo das últimas quatro décadas, direitos e garantias mínimas, como 13º salário, férias, FGTS, entre outros. Entretanto, a flexibilidade nas relações de emprego na realidade brasileira encontra maiores obstáculos que nas relações de trabalho, ou seja, o Direito do Trabalho coloca sérios interditos à livre iniciativa, na medida em que não permite, até o momento, a livre pactuação do contrato de trabalho de forma absoluta.

Pelas razões acima é que se assiste nos últimos anos no Brasil uma tentativa generalizada do setor empresarial de desenvolver estratégias de flexibilização de contratação do trabalho. As estratégias contemplam desde a terceirização das atividades das empresas, passando por contratos temporários até a negociação coletiva de banco de horas, redução salarial e suspensão temporária do contrato de trabalho.

Tais estratégias têm se tornado cada dia mais freqüentes, naturalizando a violação de direitos historicamente conquistados ao longo de décadas pela classe trabalhadora, consolidando no senso comum o entendimento de que o emprego formal e regulamentado é oneroso para o capital, dispendioso para o Estado e inadequado ao progresso tecnológico. Dessa maneira, os trabalhadores são conclamados a abrir mão de suas garantias fundamentais aderindo a contratos de trabalho instáveis e precários, muitas vezes como única alternativa posta para os que se encontram no limiar da sobrevivência. À medida em que diminuem as oportunidades de trabalho e percebe-se uma degradação dos empregos existentes, observa-se também, o recurso dos trabalhadores à economia informal.

CACCIAMALI (1999) observa que o tema da economia informal vem tendo especial destaque na mídia e na literatura especializada neste final de século. Adverte, porém, que essa denominação pode representar fenômenos muito distintos como evasão e sonegação fiscais; terceirização, terciarização, micro-empresas, comércio de rua ou ambulante, contratação ilegal de trabalhadores assalariados, trabalho temporário, trabalho a domicílio, entre outros. Quanto ao termo setor informal, a autora nos chama a atenção para o fato de que embora sugira um maior rigor conceitual, o termo vem sendo aplicado na realidade latino-americana de maneira abrangente, referindo-se a proprietários e trabalhadores que participam da produção em unidades produtivas micro ou pequenas, onde as relações capital e trabalho não se encontram bem estabelecidas, seja no âmbito da organização do trabalho ou no cumprimento das regras legais.

A referida autora apresenta como definição do setor informal, com base na forma de organização de unidade produtiva, pelo menos duas abordagens distintas:

“a primeira trata a estrutura produtiva de uma maneira dual onde o setor informal representa um conjunto de firmas que tem uma constituição incipiente

onde se ocupa a maior parte do excedente da força de trabalho urbana com o objetivo de gerar seu emprego e sua renda. Seus proprietários, em virtude da escassez de capital, adotam técnicas de produção obsoletas que implicam baixos níveis de produtividade e remuneração. (...) a segunda abordagem retoma a discussão das mudanças estruturais e da subordinação do setor informal no contexto contemporâneo. O ponto de partida é o processo de acumulação capitalista em nível mundial, seus aspectos institucionais e espaciais, as relações de subordinação que são engendradas e suas especificidades nacionais e locais.” (CACCIAMALI, 1999: 4-5)

Observa ainda que, no contexto esboçado pela segunda abordagem aparecem novas formas de contrato que redirecionam o trabalho assalariado para empregos em tempo parcial e temporários. Tal processo tem levado a uma *“reorganização do trabalho (que) orienta-se para o uso flexível e intenso do trabalho em escala global e com isto criam-se, recriam-se e ampliam-se relações de trabalho que se expressam sob díspares formas.”* (CACCIAMALI, 1999: 4-5)

É importante perceber a distinção entre relações de emprego e relações de trabalho no atual cenário de mudanças. Por um lado, é possível definir as relações de emprego como sendo aquelas concernentes às formas contratuais, ou seja, as que determinam as condições salariais, de seguridade e de jornada de trabalho. Essas condições referem-se às formas de negociação e barganha do que pode ser previsível e mensurado nas relações de trabalho. Isto é, são relações que podem ser executadas precisamente segundo uma prescrição.⁵ Tais relações são, via de regra, formais, mesmo que nem sempre legais. Melhor dizendo, elas devem basear-se em determinações legais, mesmo que muitas vezes isso não ocorra. Ainda assim, são relações passíveis de serem discutidas e reparadas nos foros legais, o que atribui ao contrato de fato a legitimidade necessária para o empregado reclamar direitos negados.

URIARTE (1996) identifica a crítica atual em torno da legislação trabalhista como uma denúncia por alguns setores sociais de características básicas do sistema tradicional do Direito do Trabalho. Os argumentos, segundo o autor, já bastante antigos, justificam-se no fato de que a finalidade do Direito do Trabalho não devia ser proteger o trabalhador, mas organizar a economia, proteger o emprego e a empresa. Essa crítica reside no argumento de que a legislação trabalhista é essencialmente heterônoma, de origem estatal, protetiva dos direitos individuais do trabalhador, e que na América Latina ainda assume uma certa ambivalência de caráter, sendo protetiva em relação aos direitos individuais e controladora em relação aos direitos coletivos.⁶

⁵ O termo relação de emprego figura na Consolidação das Leis do Trabalho como uma relação jurídica estabelecida, vide seu Art. 3º.

⁶ O autor é jurista uruguaio, assessor do Escritório Regional para América Latina da Organização Internacional do Trabalho – OIT.

Por outro lado, é possível definir como relações de trabalho aquelas que ocorrem no âmbito da empresa e que muitas vezes a norma legal não comporta. As relações de trabalho dizem respeito, necessariamente, às formas como o trabalho é realizado, à execução das tarefas e atividades e às relações de poder dentro da empresa. Essas relações também são alvo da tentativa de prescrição e de normatização; constituem, entretanto, matéria difícil para a Administração e o Direito.

A primeira relação localiza-se no que MARX (1969) definiu como capital variável. Os custos dos empregadores com salários e benefícios sociais são despesas plenamente passíveis de cálculos exatos, e objetivos: são embutidos nos preços dos produtos, e, dessa forma, não constituem ônus para os capitalistas. Já as relações de trabalho situam-se no campo do conflito entre capital e trabalho, o que não quer dizer que as primeiras também não sejam produtos desse. As relações de trabalho compreendem exatamente a dinâmica interna do processo de trabalho enquanto processo de produção de valor.⁷

Dessa forma, as primeiras relações aqui definidas como de emprego circunscrevem-se na zona da institucionalidade, mesmo que sua expressão dependa da correlação de forças entre capital e trabalho. E as segundas, relações de trabalho, refletem o espaço da mais-valia, da exploração consentida na estrutura social. Tal discussão remete-nos a dois campos de análise bem delimitados: o estudo do mercado de trabalho e o estudo do processo de trabalho. No primeiro caso diz respeito às relações jurídicas, mais especificamente, ao direito do trabalho e, no segundo caso, às relações sociais de produção. Embora em ambos os aspectos tratem-se de relações contratuais, firmadas na maioria das vezes pelas mesmas partes, são contratos estabelecidos por ordenamentos lógicos distintos, devendo ser compreendidos enquanto tal.

Portanto, é possível perceber que as transformações ocorridas no processo produtivo nos últimos anos repercutiram alterações nas relações de trabalho e emprego. A precarização das formas contratuais, implicando rebaixamento salarial, perdas em seguridade e outros benefícios sociais, pode ser produto de mudanças nas relações de trabalho, onde os trabalhadores vêm sendo sistematicamente submetidos a formas de exploração autoritárias.⁸

É sabido que a organização do trabalho no capitalismo é a forma como o capital organiza a produção, objetivando sua própria acumulação. Já para os trabalhadores, a organização do trabalho é a estratégia de organização e luta do capital por seus interesses de classe. Portanto, os trabalhadores resistem à organização do trabalho por seu caráter antagônico aos interesses e objetivos de classe dos mesmos. Ao resistirem à organização do trabalho, obrigam o capital a repensar novas formas de exploração e, dessa maneira, impulsionam o processo de mudança no

⁷ Cf. MARX, 1969:72

⁸ Cf. LEITE (1998)

capitalismo. A resistência dos trabalhadores às formas de organização do trabalho constitui o principal móvel da evolução e progresso tecnológico.

Tal evidência não nega, contudo, que as constantes reestruturações do capital levam em conta ainda as relações intraclasses. Relações que são travadas entre capitais no espaço da concorrência capitalista. As resistências dos trabalhadores às formas de organização do trabalho impulsionam o desenvolvimento e introdução de novas tecnologias físicas e de gestão no processo produtivo, que acabam assim, refletindo em maiores ganhos em termos de concorrência para o capital, traduzindo-se em mais-valia relativa. Tal processo repercute no espaço da concorrência entre capitais o que provoca, em maior ou menor grau, a generalização das inovações introduzidas.⁹

As mudanças tecnológicas e organizacionais no processo de trabalho apresentam-se como resposta do capital às resistências dos trabalhadores, por isso, têm como um de seus grandes objetivos, a substituição do trabalho vivo pelo trabalho morto. Contudo, essas mudanças não podem ser definidas apenas como produto das relações entre classes – capitalistas e trabalhadores, mas devem também ser entendidas como resultado das relações de concorrência que se dão no âmbito das empresas. Porém, são relações interdependentes, pois, à medida que o capital altera suas formas de organização e controle sobre o trabalho em resposta à resistência dos trabalhadores, recupera ganhos perdidos ou não incorporados e, dessa maneira, inaugura novos patamares de concorrência.

É preciso, ainda, observar que as relações não mudam apenas no local de trabalho, nas formas de realização das tarefas e no exercício do poder dentro das empresas. Embora sejam essas relações fundamentais, tal processo interfere também no espaço contratual, podendo modificar as relações de emprego. As relações de trabalho e emprego funcionam como faces da mesma moeda, não podendo ser tomadas separadamente. A capacidade de enfrentamento e resistência dos trabalhadores no processo de trabalho determina as condições em que as relações de emprego se estabelecem, sendo que o inverso também ocorre. Os ganhos do empresário em capital variável podem muitas vezes ser minimizados frente à necessidade de resposta dos mesmos aos trabalhadores numa relação de negociação, onde as reivindicações ultrapassam os limites da institucionalidade.

O que parece estar ocorrendo no momento é precisamente o contrário. Diante de um relativo recuo das lutas dos trabalhadores, o capital avança ampliando seus ganhos. Isso porque com o aumento do desemprego nos níveis alarmantes a que tem chegado, acirra-se a marginalização de importantes camadas da população, obrigando os trabalhadores a aderirem a formas precárias de ocupação e submetem-se a relações autoritárias no processo de trabalho. Essa realidade tem-se agra-

⁹ Cf. BERNARDO (1991)

vado no país nesta última década. Segundo o Relatório do PNUD no Brasil, isso ocorre porque:

“O esforço da indústria em resposta ao processo de abertura comercial envolveu a reestruturação organizacional e produtiva das empresas, passando pelo enxugamento dos quadros de pessoal. O resultado foi uma sensível redução do nível de emprego no setor, que declinou cerca de 30% entre 1990 e 1995, apesar da expressiva recuperação do nível de atividade global da economia após a implantação do Plano Real, em meados de 1994.” (RELATÓRIO – BRASIL, 1996:113)

O que o referido Relatório demonstra é que o crescimento econômico hoje não implica aumento de postos de trabalho e, conseqüentemente, alargamento do número de empregos. As novas tecnologias de organização e gestão da produção têm-se pautado pelo enxugamento de pessoal, porém de forma a intensificar e aumentar a produtividade do trabalho.

PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS

A constatação da inevitabilidade do desemprego nos dias atuais tem induzido milhões de pessoas a aceitarem como de sua inteira responsabilidade a condição de excluídas do mercado de trabalho. Os programas de geração de trabalho e renda podem estar contribuindo para essa realidade perversa, à medida que naturalizam as noções de empregabilidade e competência, reduzindo os problemas estruturais do desemprego a questão de méritos pessoais. A maior evidência, contudo, parece repousar no Plano Nacional de Educação Profissional – PLANFOR, apresentado pelo Ministério do Trabalho como implementação de um programa de qualificação e requalificação de trabalhadores, com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT.

Os fundos criados com o objetivo de promover a formação e qualificação profissional dos trabalhadores têm, muitas vezes, despendido recursos para programas de treinamento que não respondem à atualização dos conteúdos exigidos no processo de trabalho, tampouco à inserção objetiva no emprego formal. Muitas iniciativas nesse sentido têm partido do próprio governo, seja no âmbito do PLANFOR, seja através de programas especiais, alguns inseridos no Comunidade Solidária. Colaboram ainda nesse cenário, uma infinidade de Organizações Não Governamentais - ONG e outras instituições da sociedade civil.

De acordo com FOGAÇA (1999) o PLANFOR precisa ser avaliado pelo menos por dois aspectos que considera essenciais. Primeiro pelo papel a que tem servido, ante uma realidade de grande escassez de recursos que tem marcado a administração pública nos últimos anos, onde este tem servido de moeda eleitoreira, muito mais do que de instrumento efetivo de elevação da escolaridade. Segun-

do, porque do ponto de vista conceitual, o PLANFOR reedita algumas questões postas anteriormente na crítica às políticas educacionais, dentre elas estão alguns conceitos “inovadores”, tais como: empregabilidade; capacidade de empreendimento e parceria.

Considerando-se os altos índices de desemprego e a pouca expectativa de reversão desse quadro, toda ocupação passa a ser válida no entendimento de muitos e, principalmente, dos próprios trabalhadores desempregados. Essa compreensão tem trazido sérias conseqüências para a educação. A partir da aceitação de que toda ocupação é válida, passam a valer também qualquer treinamento e qualquer habilidade. Essa relação pode submeter o conteúdo do trabalho à forma de inserção ocupacional, esvaziando de significado os processos de aprendizagem.

A flexibilização de direitos, enquanto não se torna inteiramente uma realidade jurídica, vai tecendo estratégias e artimanhas que possibilitam ao empresariado, sobretudo a setores mais conservadores aqui instalados, ir aumentando suas formas de ganhos. Nessa perspectiva, as cooperativas de trabalho têm se apresentado como uma ferramenta interessante para o empresariado fugir de algumas obrigações, tais como o contrato de trabalho e o vínculo empregatício.

Assiste-se hoje a um processo de terceirização, via disseminação de cooperativas, estimulado pelas próprias empresas. Trata-se em alguns casos, de processos considerados fraudulentos pela Justiça do Trabalho, onde as empresas demitem seus trabalhadores, empregados legal e formalmente e depois readmitem a maioria deles nas mesmas funções, porém pagando salários menores e proporcionando condições diferentes, como maior jornada e benefícios sociais reduzidos. Dessa maneira, as cooperativas têm-se apresentado como um instrumento que possibilita aos trabalhadores que não conseguem obter um emprego formal e regulamentado, consentirem na desistência de direitos conquistados e receber menor remuneração como única forma de assegurar a sobrevivência.

Essa não deveria ser, contudo, a finalidade de cooperativas de trabalho.¹⁰ Apesar do detalhamento imposto pela legislação brasileira para regulamentar o trabalho, o mesmo não parece ser suficiente para abarcar toda a complexidade de situações que o atual momento tem imposto aos trabalhadores. A legislação trabalhista no que tange às formas de contratação do trabalho vem sistematicamente sendo burlada, contestada e taxada pelo setor patronal como “Custo Brasil”. Além disso, a estabilidade no emprego para o trabalhador de carteira assinada é algo inexistente por aqui. Embora o Governo brasileiro tenha ratificado a Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, que estabelece o fim da dispensa imotivada, - o que já se encontra presente na própria Constituição Federal - essa não chegou a ser regulamentada na legislação ordinária, tendo sido recentemente denunciada. Todas essas garantias para o capital, aliadas ainda ao fato de que no

¹⁰ A este respeito ver distinção observada por TIRIBA, 1998.

Brasil a qualificação dos trabalhadores é feita com contribuição parafiscal, sob a administração e controle estritamente patronal, parecem pouco, no entanto.¹¹

Em Minas Gerais, nesta última década, as cooperativas de trabalho têm se tornado uma realidade. Somente nos últimos cinco anos passaram de cerca de 260 cooperativas, na sua grande maioria agropecuárias, para 860. Dessas, 267 são cooperativas de trabalho.¹² Essa realidade tem contribuído para acirrar ainda mais as desigualdades sociais e a distribuição de renda no Brasil. As cooperativas e outras estratégias semelhantes têm possibilitado aos que já muito ganham, ampliar ainda mais seus rendimentos e diminuir a remuneração daqueles que sobrevivem somente da venda de sua força de trabalho. O convite lançado é de esforço coletivo em favor da recuperação capitalista e da lucratividade dos capitais investidos, como se não houvesse outra saída.

O SEBRAE e outros programas dirigidos à formação de cooperativas e similares difundem um modelo de êxito que agora, contrariamente ao observado por MILLS (1987) na década de 50 nos EUA, não mais está assentado na possibilidade de mérito e carreira nas burocracias empresariais, mas no retorno à livre iniciativa como princípio organizador e propulsor da mobilidade social. Campanhas que enfatizam a oportunidade de trabalho por conta própria e o sucesso no empreendedorismo tornam-se cada vez mais frequentes.

O RECURSO À EDUCAÇÃO

Através de programas de educação “profissional”, muitas iniciativas de geração de renda e trabalho vêm resgatando o modelo de êxito da pequena propriedade, como a grande alternativa para os que se encontram excluídos do emprego formal e regulamentado. São oferecidos cursos e treinamentos com o objetivo de instrumentalizar trabalhadores para abrirem seu próprio negócio, como autônomos, ou para serem futuros “empresários”. O apelo à livre iniciativa parece querer convencer às populações desempregadas de que o problema não é do capitalismo, mas da forma como esses indivíduos se inserem nele.

As justificativas do PLANFOR e dos demais programas de geração e renda que se apresentam como alternativa para os trabalhadores são ambivalentes, pois, ao mesmo tempo em que propõem uma forma de êxito para os empregados, arrogam outras para os “desocupados”. A educação nos dois casos é evocada como a grande redentora. Para os inseridos – aqueles que ainda permanecem no emprego formal, regulamentado, de carteira assinada – é o caminho essencial para a manutenção de seu emprego, através da atualização constante e para as poucas possibilidades de ascensão na carreira. Para os aliados do mercado de trabalho formal, a

¹¹ A última observação refere-se ao financiamento e administração do Sistema S.

¹² Dados declarados pelo Presidente da Organização das Cooperativas do Estado de Minas Gerais - OCEMG, Sr. Alfeu Silva Mendes, no primeiro semestre de 1999.

educação funciona como uma habilitação básica para as ocupações informais ou conferindo-lhes a escolaridade exigida pelo emprego formal.

Total de Segurados, por Grau de instrução

**COORD. GERAL DO SEGURO-DESEMPREGO E ABONO SALARIAL
DIVISÃO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS
SOBRE O SEGURO DESEMPREGO - Julho/98**

REGIAO/ UF	Grau de instrução									
	Analf.	4ª série incomp.	4ª série comp.	8ª série incomp.	8ª série comp.	2º grau incomp.	2º grau comp.	Sup. incomp.	Sup. comp.	Ignor- ado
NORTE	300	1.590	1.495	2.703	2.343	1.369	2.949	209	200	111
Rondônia	36	180	332	503	437	192	325	21	25	2
Acre	28	52	50	84	81	50	98	9	8	1
Amazonas	38	246	238	718	580	376	1.178	83	44	1
Roraima	9	25	21	49	37	34	43	3	3	0
Pará	143	847	644	979	955	526	1.001	66	95	85
Amapá	17	89	45	163	107	60	107	10	10	0
Tocantins	29	151	165	207	146	131	197	17	15	22
NORDESTE	3.631	11.450	7.861	10.431	9.055	5.192	12.358	838	990	717
Maranhão	124	729	465	587	604	296	1.033	42	35	23
Piauí	168	719	533	490	442	205	487	28	23	33
Ceará	406	2.117	1.440	2.121	1.751	863	2.055	147	183	0
Rio G. do Norte	263	734	424	646	515	362	828	55	81	96
Paraíba	364	1.093	627	676	560	267	654	83	99	114
Pernambuco	616	1.798	1.508	2.140	1.813	1.111	2.375	218	248	27
Alagoas	629	875	377	500	431	201	497	37	47	79
Sergipe	154	443	344	552	441	297	386	45	35	45
Bahia	907	2.942	2.143	2.719	2.498	1.590	4.043	183	239	300
SUDESTE	3.236	16.808	33.747	48.085	39.129	19.282	28.622	4.503	5.648	2.378
Minas Gerais	718	4.322	8.805	11.465	7.443	3.967	5.245	522	686	291
Espírito Santo	154	845	1.289	1.958	1.583	725	1.393	90	159	93
Rio de Janeiro	601	2.649	7.021	7.315	9.265	3.510	7.319	882	1.255	714
São Paulo	1.763	8.947	16.632	27.347	20.838	11.080	14.665	3.009	3.548	1.280
SUL	892	4.955	10.209	17.881	14.090	7.432	9.321	1.755	1.314	520
Paraná	384	2.024	3.954	5.728	4.974	3.075	3.610	596	553	103
Santa Catarina	139	831	2.602	3.510	3.765	1.452	1.882	274	254	184
Rio G. do Sul	369	2.100	3.653	8.643	5.351	2.905	3.829	885	507	233
CENTRO OESTE	491	2.402	3.230	5.379	4.636	2.747	3.940	449	500	342
Mato G. do Sul	87	446	656	1.191	1.012	443	487	87	91	56
Mato Grosso	94	450	707	1.105	806	475	618	87	77	93
Goiás	189	988	1.278	2.128	1.639	1.123	1.452	146	153	192
Distrito Federal	121	518	589	955	1.182	706	1.383	129	179	1
IGNORADO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	8.550	37.205	56.542	84.479	69.256	36.022	57.190	7.754	8.652	4.068

FONTE: CGSDAS

Talvez por estas razões, constata-se na atualidade a busca de maior escolaridade por parte dos trabalhadores, o que deve estar ocorrendo como resultado do acirramento da competição por empregos formais. A escolaridade, entretanto, não tem sido suficiente para evitar o desemprego. Nas estatísticas da Secretaria de Políticas de Emprego e Salário do Ministério do Trabalho, a partir de dados do seguro-desemprego, é possível observar que em março de 2000, a maioria dos trabalhadores segurados, por grau de instrução, concentrava-se na 8ª série incompleta, ensino fundamental completo e 2º grau (atual ensino médio) completo. Esses dados tomados isoladamente não significam muito; devem, contudo, servir de advertência de que a escolaridade por si só não tem garantido o emprego formal.

É justamente no segmento do mercado de trabalho formal e regulamentado, que se desenvolve uma relação cada vez mais desproporcional entre a oferta e a procura de empregos, o que tem levado às empresas a elevar os níveis de exigência quanto à escolaridade.

O discurso sobre as exigências de um novo perfil de trabalhador apto e adaptável às mudanças constantes no processo de trabalho e detentor de uma sólida formação educacional, condizente aos novos padrões tecnológicos, tem contribuído para a fetichização da moderna empregabilidade. Nesse sentido, é necessário observar a distância entre o que é propagado e difundido como requisitos indispensáveis aos bons empregos e aquilo que realmente tem sido demandado dos trabalhadores empregados, além das opções e oportunidades reais de emprego.

Embora o desemprego seja algo presumível e até funcional no capitalismo, as transformações mais recentes, calcadas no desenvolvimento tecnológico, que têm como base a micro-eletrônica, possibilitando a automação de grande parte dos processos produtivos, trouxeram distúrbios de ordem social que os estudiosos da economia capitalista ainda não conseguem responder. A questão central hoje é como conviver com aumentos crescentes de produtividade que cada vez mais assimilam menos trabalhadores no processo produtivo?

Ao lado de realidade tão hostil à maioria da população, desenvolvem-se retóricas em torno da educação necessária à sociedade do futuro, do terceiro milênio. A crença é de que o mundo caminha rumo a uma sociedade mais técnica, com um sistema produtivo altamente informatizado e robotizado, com novos processos organizativos que se renovam constantemente. Contraditoriamente, as evidências empíricas demonstram uma realidade de grande escassez de empregos e de super oferta de força de trabalho.¹³

A sobrevivência de empresas capitalistas no mercado mundial tem obrigado ao enxugamento de postos de trabalho e à implementação de processos tecnológicos assentados na automação dos processos produtivos e gestão da informação, o que agudiza ainda mais o problema do desemprego. Soma-se a isso, ainda, as re-

¹³ Cf. Relatório PNUD, 1996.

formas no âmbito do Estado, marcadas pela redução dos efetivos no serviço público e pela adoção de racionalidade administrativa que impõem os mesmos critérios da economia privada na gestão da *res pública*¹⁴.

Nesse aspecto, o próprio Relatório PNUD - Brasil reconhece que a retomada do crescimento não parece ser suficiente para garantir a criação de empregos na quantidade necessária para absorver a oferta de mão de obra. Para o Relatório, as evidências apontam para uma inegável redução no coeficiente de empregos por unidades produtivas na indústria, o setor responsável, tradicionalmente, pelos "bons" empregos.¹⁵

Em face do desequilíbrio entre a parca oferta de empregos e a crescente oferta de força de trabalho, não só as empresas passam a exigir maiores atributos educacionais para os "bons" empregos, como também se observa um movimento de precarização de outros tantos:

"(...) observa-se uma queda na qualidade do emprego. A tendência é evidenciada pela evolução da composição do emprego segundo a natureza do vínculo empregatício, marcada pela queda acentuada da proporção da força de trabalho com carteira assinada (de quase 60% em 1990 para menos de 50% em 1995), que tem como contrapartida um aumento expressivo dos trabalhadores por conta própria e, principalmente, de trabalhadores sem carteira assinada." (RELATÓRIO - BRASIL, 1996:114)

Considerar a educação como a alternativa para resolver os atuais problemas sociais advindos da problemática aqui abordada, pode significar alimentar um modelo perverso e excludente de desenvolvimento. A educação é, sem dúvida alguma, condição indispensável à inserção dos trabalhadores no processo produtivo, diante do padrão tecnológico e informático de produção. Com certeza, ela tem se tornado cada vez mais condição para o emprego formal e razoavelmente remunerado, mas não é a solução para a inclusão de todos no mercado de trabalho.

A realidade demonstra que o sistema produtivo hoje se mostra incapaz de gerar empregos qualificados no mesmo ritmo com que o sistema educativo forma seus estudantes, o que pode resultar numa excessiva oferta de força de trabalho qualificada no mercado muito em breve. O fato pode estar levando às empresas a aumentarem seus níveis de exigência de escolaridade para seu pessoal e estar colocando os trabalhadores numa situação defensiva de terem que recorrer constantemente aos bancos escolares para preservarem sua condição de empregáveis.

As demandas observadas para a obtenção do emprego formal e regulamentado parecem estar dissociadas das reais necessidades do processo de trabalho. O fato de as empresas passarem a exigir maior escolaridade de seus empregados pode não ter uma correspondência direta com as necessidades de maiores habilidades e co-

¹⁴ Cf. ABRÚCIO (1999)

¹⁵ Cf. RELATÓRIO - BRASIL, 1996:116

nhecimentos para o desempenho das tarefas no trabalho. Algumas pesquisas vêm demonstrando que, embora a exigência de maior escolaridade apareça colocada no momento da contratação e no incentivo a treinamento e reciclagem (muitas vezes por conta dos empregados), a realidade do processo de trabalho não tem correspondido a essas demandas.¹⁶

Mesmo sabendo ser a eficácia da política educativa para a contenção do desemprego extremamente limitada, é inegável que a escolaridade ainda se coloca como a possibilidade de se encontrar algum emprego. É importante, no entanto, salientar que a solução dos problemas do desemprego não pode ser buscada unicamente na educação, pois ele é produto da forma como está estruturada a sociedade. Do mesmo modo como os problemas educativos não se resolvem apenas nos limites do sistema de ensino, mas devem ser remetidos às esferas econômicas, sociais e políticas.

ALGUMAS CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realidade atual vem exigindo dos pesquisadores envolvidos com a temática do trabalho, nas suas interfaces com a educação, maiores esforços para compreender as mudanças mais recentes. Por isso, considera-se fundamental aqui distinguir o entendimento entre os termos “reestruturação produtiva” e “reestruturação capitalista”, tão presentes nas discussões sobre o mundo do trabalho hoje. Por reestruturação capitalista compreende-se o estágio de desenvolvimento do modo de produção atual, em todas as suas dimensões: econômicas, políticas, culturais e, sobretudo, sociais. Enquanto que por reestruturação produtiva compreende-se as alterações ocorridas no processo produtivo, abarcando mudanças tecnológicas, organizacionais e gerenciais.

A distinção entre os dois conceitos é importante para compreender as reais dimensões do problema aqui abordado. A questão educacional, pretensamente colocada como resposta às demandas da reestruturação produtiva tem, na verdade, respondido aos ditames do capital no seu processo de reestruturação. Por isso, a análise das políticas educacionais desvinculadas das políticas de qualificação profissional reforça essa separação intencional e pode contribuir na aceitação de projetos que visam a interesses antagônicos aos dos trabalhadores.

É importante estar atento à contextualização das mudanças que ocorrem nas relações de trabalho e emprego como resultantes de um processo de reestruturação econômica sob a égide do capital, para que o manto da inevitabilidade proposta pela reestruturação produtiva não naturalize processos artificialmente produzidos. O discurso em torno da reestruturação produtiva tende a repartir as responsabilidades para todos de um processo supostamente indispensável, sob pena de retroagirmos no tempo.

¹⁶ Ver: SANCHIS (1997) e KUENZER (1998)

Daí a relevância de se discutir as noções de desenvolvimento, que foram sendo historicamente tecidas e consolidadas no senso comum. Dentre elas, o resgate da noção de progresso técnico imbricada à idéia de evolução e, por isso mesmo, de desenvolvimento, o que obriga a reconhecer a atualidade de certas teorias que já se pensavam ultrapassadas, por terem sido refutadas no passado. As negociações tripartites (Estado, empresas e sindicatos) partem exatamente dessa condição inexorável de progresso e desenvolvimento, como demonstram POCHMANN, BARRETO & MENDONÇA, 1998:21:

“A tendência nessas negociações, é encarar as demissões decorrentes do processo de reestruturação das empresas como um mal necessário, como um custo da transição para um período mais favorável sob a ótica da competitividade, da redução de custos das empresas.”

O discurso sobre a educação para a empregabilidade está intimamente relacionado com a necessidade de se justificar a exclusão e a segmentação do mercado de trabalho. Fica difícil saber se a maior exigência de escolaridade foi imposta pela alteração do padrão tecnológico de produção ou se resulta justamente da ampliação da oferta de força de trabalho mais escolarizada, num mercado cada vez mais restrito ou se são as duas coisas ao mesmo tempo.

BIBLIOGRAFIA

- ABRUCIO, F.L. Os avanços e os dilemas do modelo pós-burocrático: a reforma da administração pública à luz da experiência internacional. In: BRESSER PEREIRA, L.C. & SPINK, P.K. *Reforma do Estado e administração pública gerencial*. 3ª ed. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getúlio Vargas, 1999.
- ALVES, E.L.G. & SOARES, F.V. Ocupação e escolaridade: modernização produtiva na região metropolitana de São Paulo. *São Paulo em Perspectiva*. São Paulo: Fundação SEADE, v. 11, n. 1, p.54-63, jan-mar. 1997.
- BERNARDO, J. Economia dos conflitos sociais. *Economia dos conflitos sociais*. São Paulo: Cortez, 1991.
- BRASIL. Ministério do Trabalho. *Programa Nacional de Qualificação do Trabalhador - PLANFOR*; reconstruindo a institucionalidade da educação profissional no Brasil. Brasília, 1998.
- CACCIAMALI, M.C. *Globalização, informalidade e mercado de trabalho*. São Paulo: USP, 1999 (mimeo).
- CARLEIAL, L.M.F. Firms, flexibilidades e direitos no Brasil: para onde vamos? *São Paulo em Perspectiva*. São Paulo: Fundação SEADE, v. 11, n. 1, p. 64-69, jan.-mar. 1997.
- CASTRO, N.A. Reestruturação produtiva, novas institucionalidades e negociação da flexibilidade. *São Paulo em Perspectiva*. São Paulo: Fundação SEADE, v. 11, n. 1, p. 64-69, jan.-mar. 1997.
- CORIAT, B. *Pensar pelo avesso: o modelo japonês de trabalho e organização*. Rio de Janeiro: Revan/UFRJ, 1994.

- _____. Ohno e a escola japonesa de gestão da produção: um ponto de vista de conjunto. In: HIRATA, H. S. (Org.). *Sobre o modelo japonês*. São Paulo: EDUSP, 1993. p. 79-91.
- DEDECCA, C.S. Brasil e México: economia e emprego. *São Paulo em Perspectiva*. São Paulo: Fundação SEADE, v. 11, n. 1, p. 64-69, jan.-mar. 1997.
- DUBAR, C. A sociologia do trabalho frente à qualificação e à competência. *Revista Educação e Sociedade*. Campinas, ano XIX, n. 64, p. 87-104, set. 1998.
- FOGAÇA, A. modernização industrial: um desafio ao sistema educacional brasileiro. In: PINO, A. et al. *A educação e os trabalhadores*. São Paulo: Scritta; DNTE/CUT, 1992. p.13-46.
- _____. Educação e qualificação profissional nos anos 90: o discurso e o fato. In: OLIVEIRA, D.A. & DUARTE, M.R.T. (Orgs.). *Política e trabalho na escola: administração dos sistemas públicos de educação básica*. Belo Horizonte: Autêntica, 1999.
- FRIGOTTO, G. Educação, crise do trabalho assalariado e do desenvolvimento: teorias em conflito. In: _____. (Org.). *Educação e crise do trabalho: perspectivas de final de século*. Petrópolis: Vozes, 1998. p. 25-54.
- GUERRA, C. O fordismo, sua crise e o caso brasileiro. *Cadernos do CESIT/UNICAMP*, Campinas, n. 13, (s. d.).
- HARVEY, D. *Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. São Paulo: Edições Loyola, 1994.
- KUENZER, A. Z. Desafios teórico-metodológicos da relação trabalho-educação e o papel social da escola. In: FRIGOTTO, G. (Org.). *Educação e crise do trabalho: perspectivas de final de século*. Petrópolis: Vozes, 1998. p.55-75.
- LEITE, M.P. Qualificação, desemprego e empregabilidade. *São Paulo em Perspectiva*. São Paulo: Fundação SEADE, v. 11, n. 1, p. 64-69, jan.-mar. 1997.
- MACHADO, L. R. S. Educação básica, empregabilidade e competência. *Trabalho e Educação*. Belo Horizonte: NETE/FAE-UFMG, n. 3, p. 15-31, jan./jul. 1998.
- MARX, K. *Capítulo VI inédito de o Capital*; resultados do processo de produção imediata. São Paulo: Moraes, 1969c.
- MILLS, W. Educação e classe social. In: PEREIRA, L. & FORACCI, M. M. *Educação e sociedade: leituras de sociologia da educação*. 13. ed. São Paulo: Nacional, 1987. p. 268-286.
- OHNO, T. *L'esprit toyota*. Paris: Masson, 1990.
- OLIVEIRA, D. A. *Educação básica e reestruturação capitalista: gestão do trabalho e da pobreza*. São Paulo: FE/USP, 1999. (Tese de Doutorado em Educação).
- POCHMANN, M., BARRETO, R. M. & MENDONÇA, S. E. A.. Ação sindical no Brasil: transformações e perspectivas. *São Paulo em Perspectiva*. São Paulo: Fundação SEADE, v. 12, n. 1, p. 10-23, jan.-mar. 1998.
- POCHMANN, M. O movimento de desestruturação do mercado de trabalho brasileiro nos anos 90: uma análise regional. Campinas: CESIT/UNICAMP, 1998. (Mimeogr).
- _____. *O trabalho sob fogo cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século*. São Paulo: Contexto, 1999.
- RELATÓRIO DO DESENVOLVIMENTO HUMANO*. Lisboa: PNUD/Tricontinental, 1996.

- RELATÓRIO DO DESENVOLVIMENTO HUMANO NO BRASIL*. Rio de Janeiro: IPEA; Brasília: PNUD, 1996.
- SANCHIS, E. *Da escola ao desemprego*. Rio de Janeiro: Agir, 1997. (Coleção a escola e outras vozes)
- SEGNINI, L.R.P. Educação, trabalho e desenvolvimento: uma complexa relação. *Trabalho & Educação* – Revista do NETE. Belo Horizonte: NETE/FAE/UFMG. Jul/dez de 1999 – Jan/jun. 2000, n.º 6
- SILVA, D. P. *Vocabulário jurídico*. 15. ed Rio de Janeiro: Cia Editora Forense, 1998.
- SIQUEIRA NETO, J.F. Direito do trabalho e flexibilização no Brasil. *São Paulo em Perspectiva*. São Paulo: Fundação SEADE, v. 11, n. 1, p. 64-69, jan.-mar. 1997.
- TIRIBA, L. V. Economia popular e produção de uma nova cultura do trabalho: contradições e desafios frente à crise do trabalho assalariado. In: FRIGOTTO, G. *Educação e crise do trabalho: perspectivas de final de século*. Petrópolis: Vozes, 1998. p. 189-216.
- URIARTE, O E. Flexibilização e reforma trabalhista na América Latina. *Papéis de Trabalho do GT-RP/CUT*. N.º1. São Paulo: setembro de 1996.