

O PEDAGOGO E A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL¹

Erika Porceli ALANIZ²

RESUMO

Os setores produtivos vêm sofrendo profundas modificações no âmbito da organização do trabalho, devido a própria necessidade de manutenção do capitalismo e, sobretudo, aos avanços tecnológicos que são condições essenciais para as empresas sobreviverem e competirem no mercado. Levando em consideração esses fatores e, também, a substituição do trabalho parcelarizado pelo trabalho em equipe, tudo indica que a necessidade do mercado não se encontra no profissional que apenas executa tarefas, entretanto, naquele que preconiza soluções e inova. O pedagogo enquanto profissional da educação pode contribuir nos processos produtivos, não somente elaborando projetos instrucionais para serem aplicados, mas compondo uma equipe interdisciplinar que auxilie na aquisição de conhecimento por parte do sujeito, o qual deverá participar da elaboração, execução do trabalho que realiza.

PALAVRAS- CHAVE: Pedagogo; qualificação profissional; reestruturação produtiva.

A elaboração deste artigo derivou-se de pesquisa desenvolvida no curso de Graduação em Pedagogia pela Unesp- Campus de Marília, o qual pretende enfocar as modificações ocorridas na forma de organizar o trabalho, devido, sobretudo, à duas razões primordiais: a necessidade de ampliar e investigar a possibilidade de um novo campo de atuação do pedagogo em uma perspectiva extra-escolar; e também, porque muitas das bibliografias que tratam da nova forma de organizar o trabalho sinalizam para maior utilização do componente intelectual em detrimento do manual, pelo menos para uma categoria dos trabalhadores.

¹ Trabalho de conclusão de Curso de Licenciatura em Pedagogia pela Universidade Estadual Paulista- Unesp- FFC- Campus de Marília defendido em 6 de dezembro de 1999. Este trabalho recebeu financiamento da FAPESP e foi apresentado: no Congresso de Iniciação Científica promovido pela Unesp; na Jornada de iniciação científica da Unesp de Marília.

² Graduada em Pedagogia e desenvolve pesquisa sob a orientação da Prof. Dra. Neusa Maria Dal Ri na Faculdade de Filosofia e Ciências - Unesp, CEP 17.525.900, São Paulo- Brasil

A investigação da temática deu-se a partir de uma vasta pesquisa bibliográfica e, em um segundo momento, para a coleta de dados empíricos, foram selecionadas cinco empresas alimentícias da cidade de Marília que possuem o setor de recursos humanos dentro da empresa.³ Feita a seleção das indústrias foram aplicados questionários aos dirigentes das empresas e aos gerentes de recursos humanos. Em seguida, fizemos a análise dos dados a partir das seguintes categorias: implementação tecnológica e de novos modelos organizacionais, mecanismos utilizados para a qualificação dos quadros de profissionais, necessidade de qualificação profissional, conhecimento do trabalho do pedagogo e o perfil dos profissionais que compõem o quadro de recursos humanos.

Geralmente, o pedagogo tem-se caracterizado como profissional responsável pela docência e especialidades da educação, como: Direção, Supervisão, Coordenação e Orientação Educacional, entre outras atividades específicas da escola. Podemos dizer que, dificilmente, encontra-se o profissional da educação desvinculado da escola propriamente dita, e inserido em outras atividades do mundo do trabalho, como em empresas, ainda que esse trabalho refira-se à educação, mas em uma perspectiva extra-escolar.

Ao analisar a estrutura de organização das disciplinas do curso de Pedagogia Unesp- Campus de Marília notamos que não há direcionamento específico para a atuação do pedagogo em empresas, fato esse que dificulta a inserção e conhecimento das possibilidades de atuação desse profissional nos processos produtivos. Por essa razão e, também, porque a escola constitui-se um local de trabalho bastante conhecido dos pedagogos, esses profissionais limitam sua procura a essas instituições.

Nesse momento, em que o curso de pedagogia passa por um processo de reestruturação com propostas divergentes de diretrizes curriculares e, também, considerando as modificações ocorridas no processo produtivo, faz-se importante contemplar a possibilidade de atuação desses profissionais em outros setores do mundo do trabalho.

³ Dessas cinco empresas selecionadas, apenas três possibilitaram a coleta de dados empíricos, constituindo, assim, parte da amostra. São as empresas: Dori (A) que produz balas, confeitos de amendoins, gomas e derivados,

As Modificações ocorridas no Mundo do Trabalho e os Reflexos na Qualificação Profissional

Na atual sociedade capitalista, os processos produtivos têm sofrido profundas transformações no que se refere ao modo como está organizada a produção, devido, sobretudo, ao avanço tecnológico, bem como a própria necessidade de manutenção do capitalismo. A qualificação profissional inserida nesse contexto de transformação, por um lado, é alterada e ampliada havendo maior valorização do componente intelectual em detrimento do manual. As exigências do mercado de trabalho apontam para uma maior qualificação e, para tanto, o pedagogo pode contribuir, nesse processo, na qualificação do trabalhador.

A qualificação profissional tem sofrido evoluções históricas delineadas pelas diferentes concepções e modos de organizar a produção.

Na denominada Segunda Revolução Industrial, a implementação do trabalho nos moldes tayloristas tem como objetivo a racionalização e contenção de desperdícios nos locais de produção, então Taylor desenvolveu técnicas que parcelarizam ao máximo a produção e as atividades exercidas pelos trabalhadores, controlando e cronometrando até mesmos os movimentos exigidos para a realização de tarefas específicas, assim como o tempo destinado a essa realização. Esses métodos e técnicas intensificaram o ritmo do trabalho e aumentaram a rigidez do produto (produto- padrão) e da mão - de - obra destinada a realizar tarefas fixas, repetitivas e monótonas, as quais são controladas por uma rígida supervisão. Nesse modelo o processo de elaboração é realizado por um quadro de especialistas "Gerência científica" enquanto os trabalhadores apenas executam

[...] a programação da tarefa de cada operário isoladamente; o projeto das estações e dos meios de trabalho; e as técnicas de seleção e treinamento. Esses mecanismos, segundo Taylor, permitiram tirar a iniciativa do operário na escolha do melhor método e, por outro lado, escolher dentre os trabalhadores existentes àqueles que melhor se adaptariam ao método racionalizado. (VARGAS, 1985, p. 165).

Em uma perspectiva de estabilização do capitalismo, o fordismo aprofunda o modelo taylorizado de divisão máxima do trabalho, mas além disso, inova na implementação

Marilan (B) produz vários tipos de biscoitos e Nestlé (C) que produz vários tipos de biscoitos. Das três empresas, apenas a empresa C é multinacional, embora a produção das demais tenham relevância nacional e internacional.

da produção em massa o que significa consumo em massa, modificando a forma de reprodução da força de trabalho, a estética do produto e a mercadificação da cultura. (HARVEY, 1992, p.123).

Uma grande aplicação de Ford na indústria automobilística foi a utilização da esteira rolante que aliada às operações parceladas, as quais existiam desde a manufatura, contribuiu significativamente na desqualificação do trabalhador, seja por não exigir e inibir qualquer capacidade de pensar, como também por conceber o trabalhador como extensão da máquina "aquele trabalhador, antes necessário no processo de montagem era eliminado. Em seu lugar surgia um novo homem cuja função era repetir indefinidamente movimentos padronizados, desprovidos de qualquer conhecimento profissional, que para Ford nada tem de desagradável" (VARGAS, 1987, p.24).

A rigidez do fordismo diante a crise do Estado de bem-estar-social emperrou sua hegemonia enquanto sistema de organização do trabalho, apesar de não ter sido excluído da sociedade mundial sua incapacidade de articulação com a sociedade do trabalho deu margem ao aparecimento de um novo modelo denominado por Harvey (1992) de acumulação flexível⁴.

Tanto no modelo fordista como no taylorista de produção a falta de autonomia para realizar tarefas parcelarizadas e a utilização preponderante do componente manual faz com que se aprofunde a situação na qual o trabalhador encontra-se expropriado do saber na produção e plenamente desqualificado, executando tarefas possíveis de serem executadas por máquinas.

O fenômeno que Harvey denomina de acumulação flexível tem abrangência mais geral na sociedade, mas também, no interior das fábricas configurando novas formas de organizar a produção, geralmente, utilizando maquinários com tecnologia avançada.

O acelerado avanço tecnológico, nas últimas décadas, provém das necessidades competitivas e das próprias lutas operárias por melhores condições de trabalho. A tecnologia e o avanço informacional tornam-se condições essenciais para a sobrevivência das empresas, uma vez que ela traz vantagens significativas à produção integrando as modificações na

⁴ A acumulação flexível em Harvey refere-se a nova maneira de organizar o trabalho baseado na flexibilização do mercado, seja na organização interna às fábricas como na relação entre os mercados mundiais e as necessidades sócio-econômicas. No âmbito mais abrangente da flexibilização dos mercados emergem "[...] novas maneiras de oferecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional" (HARVEY, 1992, p.140)

organização de um trabalho menos hierarquizado e voltado para a integração tanto da máquina como dos trabalhadores.

Diferentemente do tipo de força de trabalho que se requer na organização taylorista-fordista, os modelos organizacionais como o *Just-in-time/Kamban* e o Toyotismo, entre outros, inovam modificando a disposição dos meios de produção e a utilização da mão-de-obra. Em ambos os modelos passa-se a requerer do trabalhador um maior potencial intelectual e comportamental, principalmente no que se refere a capacidade de trabalhar em equipe, conhecer a totalidade do processo produtivo, criatividade para propor inovações, capacidade para resolução de problemas, comunicação e expressão, conhecimentos gerais e de idioma, entre outros

A etapa que estamos começando a atravessar caracteriza-se exatamente pela predominância dos componentes intelectuais da força de trabalho, em especial, daquela em processo de formação. Trata-se hoje, pelo menos nos setores mais dinâmicos da economia mundial, de explorar não mais a mão do trabalhador, mas seu cérebro (BRUNO, 1996) .

A organização *Just-in-time/Kamban*⁵ geralmente não conta com tecnologias ultramodernas como robôs e controle por central de computadores, pois o fracasso ao não atingir ganhos de produtividade deve ser atribuído às antiquadas estruturas organizacionais incapazes de acomodar as novas tecnologias "não adianta gastar dinheiro com as novas tecnologias e utilizá-la de maneira antiga" (RIFIKIN, 1996, p. 99).

O *Just-in-time* envolve a produção como um todo: trabalhadores, gerência e fornecedores em uma política de redução de estoques, já que se produz somente o que for solicitado pelo departamento de vendas. Os maquinários encontram-se dispostos em "ilhas de produção"⁶ de modo a racionalizar a produção eliminando os estoques e proporcionando linearidade e continuidade sem quebras no processo.

⁵ Kamban é um sistema de informação que controla a quantidade de produtos administrando pequenos lotes e cronometrando automaticamente os defeitos, a fim de otimizar a produção. Essa técnica contribui com o Just-in-time, produzir em tempo certo sem peças defeituosas, pois faz o controle fino da produção e reduz o tempo desperdiçado na linha de montagem.

⁶ De acordo com Salerno (1992, p. 192) as denominadas ilhas de produção nada mais são que uma nova estratégia de agrupar máquinas, a partir da matéria-prima bruta e as peças são classificadas "em famílias" conforme a similaridade geométrica e seqüência de processamento.

A experiência da indústria automobilística Toyota, embora não se apresente em oposição ao *Just-in-time* tem-se caracterizado pela implementação de alta tecnologia, aperfeiçoando a exploração do trabalhador e a diminuição da hierarquia na fábrica, além de possuir uma elevada tendência de "socialização" no trabalho⁷, no qual "[...]os engenheiros do chão de fábrica deixam de ter um papel estratégico e a produção é controlada por grupos de trabalho, a empresa investe muito em treinamento, participação e sugestão para melhorar a qualidade e produtividade" (ANTUNES, 1995, p.29).

Mesmo que a flexibilização do trabalho se refira a um número mínimo de trabalhadores, geralmente temporários e subcontratados, controlados por horas extras como demonstra Antunes (1995), há o investimento em equipes de funcionários, as quais são responsáveis por estudarem melhores procedimentos e elaborarem programas de execução juntamente com o engenheiro no chão de fábrica, além de executar a produção respondendo a imprevisibilidades e opinando sobre o produto final.

Nas empresas pesquisadas (A, B e C) pudemos notar a implementação de modelos organizacionais que focalizam mais os clientes "a missão da organização é investir em treinamento capacitação de pessoal, planejamento estratégico e utilização de programas de gestão que focalize mais os clientes" (Gerente de RH da empresa A).

Podemos perceber que, além da flexibilização nas relações de trabalho, as empresas para garantir a competitividade no mercado global, como demonstra Market (1999, p.149), têm implementado modelos de produção que permitem maior flexibilização na produção de bens, baseado na demanda pelos clientes.

Essa tendência de focalizar o cliente ou regular a produção da empresa pelo departamento de vendas exige uma organização diferenciada da empresa, ou seja, para se atingir uma produção mais flexível e voltada para a clientela há a exigência de uma estruturação realizada de maneira mais integrada, como cita Market (1999), estabelecendo comunicações entre o departamento de planejamento da produção, administrativo e de vendas. Sendo assim, as necessidades organizacionais da empresa voltam-se para a qualificação dos

⁷ A socialização do trabalho não se refere a uma forma de organização mais democrática dos trabalhadores, tendo em vista o poder reivindicativo ou fomentação de qualquer tipo de ideais políticos, pelo contrário, procura-se ocupar demasiadamente o tempo e a mente do trabalhador, além de empregar política de enfraquecimento dos organismos de defesa de classe (os sindicatos). A socialização diz respeito apenas às equipes de funcionários atuando em equipes de trabalho segundo a estrutura organizativa pré-determinada pela da empresa.

seus quadros profissionais , a fim de que eles captem e implementem as modificações rapidamente.

Ao mesmo tempo que a implementação tecnológica altera a prática produtiva tanto na diminuição da hierarquia, como na necessidade de um profissional mais polivalente⁸, ela também funciona como "divisor de águas"⁹ entre aqueles profissionais desprovidos do mínimo de escolaridade e aqueles que possuem nível de formação institucional e técnico, os quais necessitam de maior qualificação para controlar, interferir e articular essas novas tecnologias dentro das situações concretas de produção.

As relações que se estabelecem no âmbito da sociedade capitalista são marcadas pela contradição, como ocorre com o fenômeno da reestruturação produtiva. A implementação tecnológica possui uma dimensão perversa principalmente nos países pobres e a exclusão recai sobre uma considerável parcela dos trabalhadores, em geral, daquela que possui baixa escolaridade e pouco conhecimento técnico, obtendo qualificação basicamente nos moldes da organização taylorista/fordista.

Ainda que a qualificação mais ampla dos trabalhadores não ocorra de forma homogênea, podemos dizer que uma categoria dos profissionais parece ser privilegiada com as modificações tecnológicas, especialmente no que se refere a aproximação dos técnicos aos quadros como podemos observar na abordagem de Lojkin (1990) ao dizer que a ruptura brutal existente entre a gerência que pensa e planeja e o operário que simplesmente executa tarefas, sem poder de interferência, está propensa a diluir-se. Nessa diluição, o homem passa a exercer o papel de protagonista do trabalho que realiza, não apenas alimentando a máquina, contudo a controlando em todo seu percurso, da concepção ao produto final.

⁸ O conceito de polivalência com o qual estamos trabalhando está correlacionado ao resultado de integração tecnológica dos processos automatizados, com ênfase no aspecto qualitativo, ou seja, referindo-se as qualidades cognitivas complexas exigidas pelas atividades indissociadas de vigilância, prevenção, diagnóstico, adaptação e modificações no processo produtivo. Essa concepção de polivalência é abordada por Lojkin (1990) e mencionada em Castillo (1997, p. 60).

⁹ Dal Ri descreve os reflexos tecnológicos e sua ligação com a qualificação profissional e retrata essa contradição "[...] a automação baseada na eletromecânica opera com equipamentos cujo comando vem embutido na máquina e não pode ser modificado. Este substitui e esvazia a capacidade de reflexão dos trabalhadores cujas funções, agora, reduzem-se a abastecer a máquina, vigiá-la e outras operações tão simples que só exigem capacidades humanas elementares. Esta automação é provocadora de grande rotatividade da força de trabalho adequada à produção em grande escala, mas para as diversificações dos produtos que caracterizam a sociedade tecnizada". Por outro lado, a mesma autora considera que com os equipamentos tornam-se mais flexíveis podendo ser utilizados para diversas finalidades, a fim de atender a diversificação do mercado, uma vez que o comando torna-se externo à máquina (DAL RI, 1997, p.166)

Na perspectiva de Lojkin e Shaff (LOJKINE, 1990, p.17) e (SHAFF, 1990, p.3) há um progressivo desaparecimento do trabalho manual, fazendo com que o homem cada vez mais incumba-se da realização de um trabalho com um potencial criativo, deixando de executar tarefas possíveis de serem executadas por máquinas.

À medida que para trabalhar o trabalhador precisa de mais conhecimento, conseqüentemente ele se torna capaz de compreender o processo produtivo como um todo, então a secular diferença entre trabalho manual e intelectual, agora, aproxima-se de um trabalho de certa forma mais cooperativo e criativo. No momento em que o componente intelectual do profissional é mais valorizado, esse profissional adquire maior autonomia na realização do seu trabalho que não se limita à execução, mas a capacidade de elaboração.

Os profissionais com maior autonomia favorecem a cooperação entre categorias profissionais no interior da fábrica já que necessitam discutir, trocar idéias sobre o trabalho para estabelecer diretrizes conjuntas para aplicar na produção. Essa cooperação entendida enquanto troca de conhecimentos teórico e prático dá-se no estreitamento entre engenheiro e os demais quadros de profissionais (os técnicos) e ambos têm de dialogar entre si, trocar experiência da prática do trabalho subsidiada de conhecimento teórico das atividades que realizam.

As novas formas de organização do trabalho parecem requerer o trabalhador com potencial mais criativo e participativo, já que as equipes de trabalho propõem inovações, soluções aos problemas que surgem e a tendência é se incumbir cada vez mais de responsabilidades que requerem um certo desenvolvimento intelectual, sendo assim " o trabalhador criativo deve nutrir-se contínua e ferozmente de sensações e noções para implementá-las na produção, para isso deve ler, viajar, ouvir, ou seja, aguçar alimentar e aguçar de todas as formas possíveis a sua capacidade de conhecer (DE MASI; MENICONI, 1999, p. 200)

O Trabalho do Pedagogo e a Qualificação Profissional

Todos esses aspectos leva-nos a refletir sobre a possibilidade de um novo campo de atuação para o pedagogo, até agora pouco explorado. Para discutirmos a presença do pedagogo nos processos produtivos, elegemos três aspectos constitutivos da especificidade do

trabalho desse profissional que nos parece interessantes serem aproveitados nos locais de produção, sendo eles: a interação com o sujeito, a reflexão sobre a prática do trabalho e a elaboração de programas instrucionais que priorizem a totalidade do processo de trabalho.

O trabalho costumeiramente desenvolvido pelo profissional da educação (o pedagogo) refere-se a oferecer instrumentos para que o sujeito aprenda a desvendar a realidade. Para que o conhecimento aconteça por parte do sujeito, o educador tem um papel fundamental que é o de oferecer subsídios de cunho teórico- prático para que a partir da ação o sujeito interfira na realidade.

Nesse sentido, o educador não é um mero transmissor de conhecimento, mesmo porque o processo pelo qual consolida-se o conhecimento pressupõe a interação entre sujeito estruturante e objeto a ser estruturado, assim, faz-se imprescindível notar que a função essencial do educador está em oferecer além dos conteúdos, os instrumentos que possibilitem e estimulem a busca do conhecimento por parte do sujeito.

Nos processos produtivos o pedagogo não pretende ensinar a fazer o trabalho, mesmo porque ele não possui competência técnica para esse tipo de conteúdo específico e, ainda, essa concepção contradiz com a formação do sujeito criativo e ativo "Os meios de representação não podem ser ensinados, assim como não se pode ensinar a forma ensinar e aprender significa ter compreendido e compreender. A afirmação de que a forma pode ser ensinada só pode parecer verdadeira a um intelecto grosseiro" (CARISTI, 1999, p. 249)

Como mencionamos anteriormente, se há no mundo do trabalho a necessidade de um conhecimento de caráter mais criativo e ativo, então a interação entre os profissionais responsáveis pela produção demonstra ser essencial. Essa interação conjuga a troca recíproca de conhecimento, de um lado, os técnicos, com o saber adquirido pelos anos de experiência na profissão e alguma formação institucional, de outro, os engenheiros e outros profissionais com formação de nível mais elevado, mas que muitas vezes se encontram desprovido de condições para socializar esse conhecimento com os demais. Assim, esses últimos acabam por centralizar em si a escolha dos procedimentos a serem utilizados na produção, perdendo a contribuição prática dos trabalhadores e emperrando a organização da empresa de acordo com as novas formas de organização do trabalho.

Pudemos observar que em uma das empresas pesquisadas utiliza como estratégia para a qualificação de seus quadros profissionais o programa de multiplicadores de

treinamento¹⁰, o qual requer do profissional maior responsabilidade e conhecimento, já que terá de dominar além de seu trabalho específico todo o processo de produção.

Esse tipo de programa requer do profissional outras habilidades como capacidade de compreensão e exposição de idéias, utilização e seleção de materiais didáticos para atingir fins determinados, capacidade de oratória entre outros.

Tudo parece indicar que a necessidade do mercado não se encontra mais fundamentada na divisão entre planejar e executar, por isso os treinamentos realizados simplesmente com suporte técnico não são mais suficientes. Para trabalhar nas novas formas de organização do trabalho, parece ser necessário o desenvolvimento intelectual e comportamental visando o trabalho conjunto.

Para que se consiga avanço na formação do trabalhador, Therrien julga oportuno "As interações sociais como processo de socialização e de linguagem, proporcionam a elaboração conjunta dos significados em situações, desvelando a natureza parcial e completa do saber construído" (THERRIEN, 1996, p. 67).

Como parte de uma equipe interdisciplinar, o pedagogo por compreender o processo cognoscente pode contribuir na aprendizagem do profissional aguçando o desenvolvimento das potencialidades individuais através da interação entre os profissionais na seleção de metodologias adequadas proporcionando, assim, condições para que ocorra a aprendizagem por meio do trabalho.

Um outro aspecto da formação do pedagogo refere-se à reflexão sobre a prática, aliando teoria e prática. No âmbito da escola, a práxis¹¹ é bastante discutida como elemento essencial na prática cotidiana da sala de aula. Ao falar sobre a valorização do saber produzido nas relações sociais, Therrien menciona que o pedagogo como profissional que faz das situações concretas que vive o seu instrumento de reflexão e elabora saber, esse mesmo saber faz com que o docente se relacione mais profundamente com o conhecimento (THERRIEN, 1996, p. 67)

¹⁰ Os multiplicadores de treinamento referem-se aos próprios profissionais da empresa que possuem maior conhecimento sobre determinadas tarefas e, após passarem pelo departamento de Recursos Humanos para aprenderem a didática treinam os demais trabalhadores. (Gerente de RH da empresa A)

¹¹ Está sendo entendida como reflexão sobre a prática docente pelo próprio docente, a fim de transformar a sua ação prática para uma prática renovada. A própria reflexão que se faz da prática embasada teoricamente constitui-se a teoria.

Nesse momento da sociedade capitalista tudo indica que seja oportuno para os setores produtivos estreitarem as relação existente entre teoria e prática, canalizando essa união em benefício da qualificação profissional, ainda que, contraditoriamente, o interesse das empresas capitalista com a formação profissional seja a acumulação de capital.¹²

Como mencionamos, juntamente com a tendência a uma maior proximidade entre categorias profissionais na produção, parece possível dizer que o diálogo visando a troca de experiência e, sobretudo, a capacidade de olhar para a produção extraindo dessa mesma realidade as necessidades práticas para encontrar novos caminhos constitui-se em um elemento importante para a empresa, como também, para despertar a capacidade criativa e de compreensão profissional.

Em Carvalho (1993) encontramos uma situação proveniente de levantamento de dados empíricos bastante relevante para compreendermos a importância da reflexão sobre a prática

[...]o caso da indústria petroquímica mostra que é a complexidade que demanda a capacidade dos operadores supervisionar um grande números de variáveis do processo, a capacidade de entender as relações entre elas e de construir hipóteses a respeito de como superar falhas. Esta pesquisa mostra que quanto maior é a complexidade do processo (planta) maior o período de experiência necessário para adquirir tais qualificações de operações. (CARVALHO, 1993, p. 183).

Esse trecho evidencia que o ato de executar encontra-se dissociado do ato de planejar, alienando o trabalhador da compreensão do processo produtivo. Nesse sentido, é oportuno que as experiências práticas estejam ligadas a instrumentos educacionais que, além de proporcionarem a participação dos trabalhadores no planejamento, execução e avaliação, levem o sujeito a perceber as situações provenientes da prática e as alternativas cabíveis para solucionar os problemas que surgem e propor inovações.

Para que se preconize inovações na produção, o componente intelectual demonstra ser indispensável, pois tudo parece indicar que somente com uma articulação de

¹² "[...] a preocupação do empresariado com a formação do trabalhador se dá nos marcos da sociabilidade capitalista [...] por mais sedutores que possa parecer os atributos que possa parecer os atributos que se pretende que ele adquira com a educação geral e de qualidade e a formação de caráter mais abrangente e flexível, por mais que ele possa desenvolver-se nos marcos desse limite" (FERRETTI, 1996, p.128).

nível intelectual poderemos avançar no âmbito da qualificação profissional. Essa articulação compreende a interação com a realidade através do questionamento constante das práticas empregadas na produção, de modo a incorporar ou rejeitar as experiências que surgem.

Podemos encontrar em estudos como o de Market (1999)¹³ a importância de subsidiar as experiências provenientes da prática de suporte educacional, já que os pedagogos do trabalho nas indústrias metalmeccânicas na Alemanha têm desenvolvido e aplicado o conceito de qualificação profissional com base na capacidade e conhecimento para compreender o processo de produção, aprendizagem direcionada às experiências surgidas no trabalho, objetivos que são orientados no processo total da produção incluindo planejamento, execução e controle do trabalho em cooperação, em seguida são desenvolvidas diretrizes didáticas que contemplam esses conceitos. (MARKET, 1999, p.157).

Estudos como o de Market demonstram a necessidade de desenvolver um conceito de qualificação profissional com base na nova forma e organizar a produção, e também, os novos modelos organizacionais parecem requerer que as experiências adquiridas na prática do trabalho estejam subsidiada de suporte educacional a fim de traduzir o momento no qual o trabalhador despende sua força de trabalho em ganhos individuais e que as equipes de trabalho inovem, troquem experiências e interajam entre si, não apenas em uma perspectiva de execução, mas de concepção do trabalho.

Um outro aspecto do trabalho que o pedagogo pode vir realizar na empresa se refere à elaboração de programas instrucionais ou diretrizes didáticas.

Nas empresas podemos constatar que todas elas fazem um planejamento prévio das etapas de treinamento contendo conteúdos, objetivos, técnicas (lê-se metodologia) e avaliação, porém esse planejamento é realizado sem suporte educacional, ainda que o objetivo seja a qualificação dos trabalhadores, que por mais restrito que se entenda esse conceito, em geral, refere-se a aquisição de conhecimentos do processo produtivo e desenvolvimento de capacidades intelectuais e comportamentais no sujeito que aprende determinado conteúdo.

¹³ Market escreve o trabalho baseado em resultados parciais do projeto de estudo sobre o conceito de formação profissional para os trabalhadores de fabricação em grupo em pequenas empresas e médias empresas, tendo como objetivo de estudos indústrias de metalmeccânica que esteja reorganizando a produção conforme os novos modelos organizacionais. A preocupação de Market está em analisar os novos conceitos implementados nas empresas alemãs e as consequências para a qualificação dos trabalhadores. O objetivo geral desse estudo é o "desenvolvimento de um conceito de formação profissional para o pessoal que está envolvido no processo de reorganização da produção em pequenas e médias empresas". (MARKET, p.148).

A organização sistemática das atividades a serem aplicadas no treinamento demanda um tipo de conhecimento específico da prática educativa, como a elaboração e seleção de materiais didáticos, instrumentalização didática dos profissionais e, ainda, a seleção de metodologia apropriada para conduzir a execução do treinamento.

A prática educativa pressupõe a superação dos elementos formais do programa de aprendizagem, não os excluindo, mas ultrapassando a simples organização formal para uma organização educativa, na qual o objetivo, o conteúdo, a metodologia e a avaliação são vistos interligados, sofrendo modificação, seleção e adaptação de modo a interferir na organização intelectual do sujeito.

CONCLUSÃO

De acordo com as reflexões acima tudo indica que há nos setores produtivos que implementam as novas formas de organização do trabalho a possibilidade de atuação do pedagogo, como é o caso das empresas pesquisadas.

Por outro lado, pudemos constatar nessas mesmas empresas que a maior parte dos dirigentes, sejam eles de recursos humanos ou administrativos, manifestam desconhecimento do trabalho que o pedagogo possa realizar dentro da indústria. A maior parte dos diretores e dirigentes demonstra indicar o pedagogo como docente, restringindo seu trabalho à sala de aula. Embora esses dirigentes alegassem haver possibilidade de contratação de estagiários do curso de pedagogia, a concepção restrita do trabalho do pedagogo dificulta o acesso desse profissional à indústria, pois dificilmente a empresa contratará um profissional desconhecendo sua área de atuação, ou seja, sem saber que conhecimento técnico esse profissional possui e em que ele poderia ser útil na empresa.

No entanto, para que os programas de qualificação profissional não contemplem a separação entre planejamento e execução, como no modelo taylorista/fordista, o pedagogo deve oferecer instrumentos que capacitem os demais agentes do processo produtivo a discutir, questionar, pesquisar e propor objetivos a serem alcançados, bem como auxiliar na escolha das metodologias mais apropriadas e materiais a serem utilizados.

Assim, podemos dizer que a especificidade do trabalho do pedagogo pode contribuir significativamente como os processos produtivos e a tendência é ampliar-se à

medida que se desenvolvam as transformações produtivas em curso e se passe a requerer maior potencial intelectual.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho*. 2. ed. São Paulo: Cortez, 1995.

BRUNO, Lúcia (Org.). Educação e trabalho no capitalismo real. São Paulo: Atlas, 1996. In: BRUNTAIN, Janete. *A importância do desenvolvimento intelectual e comportamental nas novas formas de organização do trabalho: estudo de caso em duas empresas paulistas*. 1996. Dissertação (Mestrado) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 1996.

CARISTI, Fabrizio. A criatividade racional de Bauhaus. In: De MASI, Domenico. *A emoção e a regra: os grupos criativos na Europa de 1850 a 1950*. Rio de Janeiro: José Olympio, 1999. p.229-257.

CARVALHO, Ruy quadros. Programable automation and employment practices in brasilian industry. Tese (Doutorado) - University of Sussex, Brighton, 1993. In: CASTILLO, Noela Invernizzi. Alguns questionamentos sobre a hipótese de requalificação para o trabalho. *Educação & Sociedade*, Campinas, v. 13, n. 58, p. 54-777, jul.1997.

CASTILLO, Noela Invernizzi, 1993. Alguns questionamentos sobre a hipótese de requalificação para o trabalho. *Educação & Sociedade*, Campinas, v. 18, n. 58, p.54-777, jul. 1997.

DAL RI, Neusa Maria. *Sindicato, autonomia e gestão democrática na Universidade*. 1997. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 1997.

HARVEY, David. *Condições pós-moderna*. 5. ed. São Paulo: Loyola, 1992.

LOJKINE, Jean. *A classe operária em mutação*. Belo Horizonte: Nosso Tempo, 1990.

MARKET, W. (Org.). *Trabalho, qualificação e politenia*. Campinas: Papirus, 1996.

_____. Trabalho em grupo nas empresas alemãs: um novo modelo de produção e uma proposta conceitual de formação profissional. *Educação & Sociedade*, Campinas, v. 19, n. 64, p.148-161, set. 1998.

RIFIKIN, Jeremy. *O fim dos empregos: o declínio inevitável dos empregos e a redução da força global de trabalho*. São Paulo: Matron books, 1996.

SALERNO, Mário S. Produção, trabalho e participação: CCQ e Kamban numa nova imigração japonesa. In: FLEURY, M. T.; FISHER, R. M. (Coord.). *Processos e relações de trabalho no Brasil*. São Paulo: Atlas, 1992.

THERRIEN, Jacques. Trabalho e saber: a interação no contexto da pós-modernidade. In: VARGAS, N. *Gênese e difusão do taylorismo no Brasil*. *Ciências Sociais Hoje*, São Paulo, 1997.

_____.; FLEURY (Org). *Organização do trabalho: uma abordagem interdisciplinar: sete estudos sobre a realidade brasileira*. São Paulo: Atlas, 1987.

ARTIGO RECEBIDO EM 2001.