

ANÁLISE DA EXTENSÃO DA QUALIFICAÇÃO DOS TRABALHADORES DE TÉCNICO EM PAPEL*

*COSTA, Suelen Kobayashi***

Introdução

As contemporâneas mudanças ocorridas no processo produtivo a partir de 1970 com mais uma crise do capitalismo, modificou as relações de trabalho e consecutivamente a formação humana voltada para o trabalhador deste período. Sendo assim, este estudo elege como foco de investigação uma fábrica de papel instalada no município de Três Lagoas-MS no ano de 2007.

Esta fábrica trata-se de uma empresa norte-americana que veio para o Brasil, no ano de 1960, para investir na parte de papel não revestido, instaurando a primeira unidade especializada em papel e celulose, localizada no interior de São Paulo. Iniciou o projeto de instalação de outra unidade em Três Lagoas, desde 1987, por meio da aquisição de terras e da plantação de eucaliptos. Como parte complementar da estratégia de implantação da nova unidade, foi realizada uma permuta de ativos e de logística, em 2007, entre a fábrica de papel pesquisada e outra fábrica de celulose, já consagrada na região. O foco da fábrica no Brasil é basicamente a produção de papel de imprimir e escrever. Para a cidade de Três Lagoas foi destinada a produção de papel tamanho A4 de 75 gramas, que teve início em fevereiro de 2009.

A estratégia de implantação da fábrica de papel em Três Lagoas envolveu a articulação com uma instituição qualificadora do sistema S, para que esta qualificasse um número determinado de trabalhadores que fossem operar na nova fábrica. Ou seja, a fábrica assegurou a qualificação dos seus futuros operários, que necessariamente tiveram que passar por uma capacitação sob sua ingerência.

A instituição qualificadora ministrou cursos de 1200 horas nas áreas de papel, celulose, química, mecânica, eletrônica e instrumentação, totalizando 400 vagas. No que tange à fábrica de papel, objeto deste estudo, o curso técnico focalizado foi o de papel, que por sua vez, ofereceu 120 vagas, por meio de seleção e remuneração aos alunos que

* Este estudo faz parte da segunda fase do projeto de pesquisa intitulado Análise das estratégias de qualificação dos trabalhadores para a chegada do novo complexo de fábricas em Três Lagoas/MS entre os anos de 2007 e 2009, desenvolvido pelo Grupo de Estudos do Trabalho e Educação – GENTE da UFMS/CPTL, o qual tem como coordenador o Professor Doutor Hajime Takeuchi Nozaki.

**Graduanda do curso de Pedagogia da UFMS/CPTL, bolsista Pibic/Cnpq, email: suelen_kobayashi@yahoo.com.br

estudaram 2 períodos do dia, durante 9 meses. A fábrica de papel além do conteúdo específico do curso trabalhou com a perspectiva da formação de competências. Contudo, o curso de papel, composto por 3 turmas de 40 alunos, teve seu término em 10 de abril de 2008, com 114 concluintes.

Findado o processo de qualificação e recrutamento, a fábrica de papel iniciou sua operação no começo do ano de 2009. Nesse sentido o objetivo deste estudo é avaliar a extensão da qualificação fornecida pela fábrica, por meio da instituição qualificadora, no exercício do dia a dia do operário contratado para determinados postos de trabalho, agora com a fábrica em pleno funcionamento.

O sistema de competências como base da formação do trabalhador de novo tipo

Com a reestruturação no processo produtivo iniciado em 1970, dando espaço para a constituição de um novo padrão de acumulação flexível, mais conhecido como toyotismo, uma nova forma de relação entre ciência e trabalho toma aparência. Para Zarifian (1996, apud, BERBARDO, 2009, p. 36) um dos motivos desta nova relação ocorre devido a incorporação de tecnologias avançadas nos processos produtivos, fundamentadas na microeletrônica, que por sua vez, “estaria vinculada mais à necessidade de variedade de produtos e aos prazos cada vez mais reduzidos para atendimento da demanda do mercado”.

Sendo assim, as novas formas de relação entre o trabalhador e o seu trabalho vão contemplar o desenvolvimento de subjetividades que atendam às exigências da produção e da vida social, mas que também se submetam aos processos flexíveis caracterizados pela intensificação e pela precarização, a configurar o consumo cada vez mais predatório e inumano da força de trabalho. Por isso, o campo da formação humana aponta para a necessidade da formação de profissionais flexíveis, que acompanhem as mudanças tecnológicas decorrentes da dinamicidade da produção científico-tecnológica contemporânea, ao invés de profissionais rígidos, que repetem procedimentos memorizados ou recriados por meio da experiência, ou seja, cabe ao trabalhador nesta nova planta produtiva ser polivalente. Polivalente no sentido de adaptar-se a várias situações diferenciadas e entendida como o domínio amplo do serviço que o indivíduo realiza e das diferentes etapas do trabalho que são desenvolvidas dentro do ambiente de trabalho, que por sua vez necessitam do desenvolvimento de competências cognitivas mais elaboradas que permitem resolução de problemas com agilidade. (KUENZER, 2007).

Reafirmando isto, Joelma Pires (2008) apresenta que para o capitalismo, a noção por competências implica em ter trabalhadores passíveis de serem deslocados de uma ocupação a outra dentro da fábrica, flexíveis para lidar com as mudanças ocorridas no processo de produção, solicitando deste modo a polivalência e a constante renovação de suas competências, o que lhes proporcionará sua permanência no emprego.

Deste modo, a autora (ibid.) complementa que o direcionamento proporcionado pelo ensino de competências está alicerçado em uma formação baseada na acumulação flexível que tem sido a referência no mundo do trabalho. Esta acumulação tem expressado a mobilidade da organização do trabalho para a empregabilidade da força-de-trabalho, o que tem atribuído aos trabalhadores o encargo pela possibilidade de entrada no mercado de trabalho. Nesse sentido, o ensino por competências introduz uma tendência referente à formação do trabalhador, fundamentado na socialização para se adequar às exigências do capital.

Deste modo, segundo Kuenzer (op. cit.) o que há nesta nova concepção é que a produção e o consumo passam a exigir uma relação com o conhecimento sistematizado, mediados pelo domínio de competências cognitivas complexas e flexíveis. Isto se dá na avaliação de Philippe Zarifian (op. cit.), pois o trabalho nos tempos atuais apresenta características mais complexas. Características essas ligadas como já apontadas à necessidade da produção de diferentes produtos em prazos cada vez mais reduzidos. Devido a isto, haveria então a necessidade do trabalhador se adaptar às rápidas mudanças e enfrentar situações imprevisíveis que podem se apresentar no ambiente de trabalho.

Com relação ao paradigma das competências, alguns autores podem ser mencionados, por possuírem estudos referentes a este tema. Segundo Silvia Manfredi (1998), as competências podem ser resumidas em três saberes. O primeiro seria o *saber fazer*, que abrange a prática e técnicas. Zarifian (1996; 1999 apud, RAMOS, 2002a) acrescenta a este saber também o conhecimento científico, salientando que tanto a prática como o conhecimento são adquiridos em curso ou através da experiência profissional. O segundo saber apresentado pela autora seria o *saber ser*, que inclui o tipo de personalidade e caráter do trabalhador, que posteriormente ditará o seu comportamento, comunicação, iniciativa, disponibilidade, produtividade e competitividade nas relações sociais de trabalho. Por fim, o terceiro saber seria o *saber agir*, que é relativo à exigência de intervenção ou decisão diante de diversas situações ou eventos que ocorrem no seu local de trabalho. Deste modo, cabe avaliar que esta é a visão que permeia o ideal de qualificação nas empresas inovadoras. (MANFREDI, op. cit.).

Já Yves Schwartz (apud, CASTIONI, 2002) não escreve uma definição específica sobre o termo competência, porém apresenta uma problematização. Segundo ele, determinar se um indivíduo é ou não competente significa construir um juízo prévio referente à relação entre trabalhador e conteúdos do trabalho. Para ele, esta confrontação entre trabalho e trabalhador só seria correta caso se pudesse conhecer as condições extremas de adaptação do indivíduo para com o seu posto de trabalho. No entanto, ele apresenta que os elementos limitantes que agem sobre o conceito de qualificação nunca são exatamente desta natureza.

Os elementos que motivaram a noção de competência, na avaliação do autor, não nasceram do nada, porém, também não nasceram junto com as novas tecnologias, com as atuais formas de organização do trabalho. Esses elementos já existiam nas formas anteriores, com dimensões aparentemente mais modestas e implícitas, dissimulada pela evidência do modelo de trabalho apreendido como repetitivo. (ibid.).

Schwartz (1995, apud. RAMOS, 2002b), ao mencionar o termo competências em seus estudos, as situa em três dimensões distintas da qualificação. A primeira seria a *dimensão conceitual*, definida como a relação de conceitos teóricos e formalizados, associando-a aos títulos e diplomas. A segunda seria a *dimensão social*, referente às relações sociais que se estabelecem entre conteúdos das atividades e classificações hierárquicas, bem como ao conjunto de regras e direitos relativos ao exercício profissional construídos coletivamente, em benefício do trabalho. Por fim, a terceira dimensão apresentada pelo autor seria a *experimental*, relativa ao trabalho em si propriamente. Esta dimensão implica também na capacidade de prever e tomar decisões frente aos imprevistos do seu serviço.

Por fim, Neise Deluiz (2001), ao mencionar em seus estudos o modelo de competências, apresenta que o importante para este modelo não é só a posse de saberes disciplinares escolares ou técnico-profissionais, mas que estes conhecimentos e habilidades adquiridos no processo educacional ou na empresa, devem ser utilizados na prática e de imediato. O importante seria mobilizar os trabalhadores para resolverem problemas e enfrentarem os imprevistos na situação de trabalho. Neste quadro, então, as qualidades tácitas ou sociais e a subjetividade do trabalhador assumem extrema relevância. Portanto, as características individuais do trabalhador são de suma importância e cabe a ele a responsabilidade individual de estar sempre atualizando suas competências para evitar o desemprego, pois, em geral, as empresas não têm compromisso com os processos de formação/construção das competências.

Buscando a essência da realidade implícita por meio do materialismo histórico-dialético

O referencial que vai fundamentar este trabalho é o materialismo histórico-dialético, apoiado no critério de que este referencial centra-se principalmente na apreensão radical da realidade, ou seja, ele vai à raiz do problema e não simplesmente fica no idealismo ou no fenômeno da realidade implícita. (FRIGOTTO, 2000).

Segundo Frigotto (ibid.), a dialética materialista histórica é uma postura, ou concepção de mundo, método e práxis, isto é, a unidade entre teoria e prática na busca da transformação no plano do conhecimento e também da realidade histórica.

Para este referencial, o pensamento, as idéias, são o reflexo das realidades e leis presentes no mundo exterior, os quais não dependem assim do pensamento para existir. Porém, o reflexo não é toda a realidade, mas constitui-se na apreensão subjetiva da realidade objetiva, ou seja, o reflexo implica a subjetividade. (ibid.).

Deste modo, a dialética situa-se no plano da realidade, no plano histórico, sob a forma de relações conflitantes de leis de construção, desenvolvimento e transformação dos fatos. Assim, o desafio do pensamento é trazer para o plano do conhecimento essa dialética do real.

A base do materialismo histórico-dialético funda-se na ordem do modo humano de produção social da existência. Da maneira que,

A primeira condição de toda a história humana é, naturalmente, a existência de seres humanos vivos. A primeira situação a constatar é, portanto, a constituição corporal destes indivíduos e as relações que ela gera entre eles e o restante da natureza. Pode-se distinguir os homens dos animais [...] por tudo o que se queira. Mas eles próprios começam a se diferenciar dos animais logo que começam a produzir seus meios de existência; e esse passo à frente é a própria consequência de sua organização corporal. Ao produzirem seus meios de existência, os homens produzem indiretamente sua própria vida material. (MARX ; ENGELS, 1989, p. 12-13).

O método dialético irá, deste modo, se fixar na essência, no mundo real, no conceito, na consciência real, na teoria e na ciência e não no mundo da aparência, no fenômeno como fazem as concepções metafísicas. Assim, a concepção materialista histórica irá se fundar nas categorias de totalidade, contradição, mediação, práxis etc. (FRIGOTTO, op. cit.).

Nesta perspectiva, por meio do materialismo histórico dialético, foi realizada uma entrevista semi-estruturada com a representante dos recursos humanos da fábrica de papel, buscando analisar a articulação entre os conteúdos trabalhados no curso e o seu aproveitamento nos postos de trabalho. Esta entrevista foi realizada no dia 22 de setembro de 2009, no período da manhã, nas mediações da fábrica. Teve uma duração de 50 minutos e

foram utilizados gravadores digitais. Para a realização da entrevista estiveram presentes 4 pesquisadoras e o coordenador do projeto.

Extensão do sistema de competências adotado pela fábrica para a formação do trabalhador na planta produtiva

Sabendo que o sistema de competências foi a base pedagógica do processo de qualificação dos trabalhadores, buscou-se primeiramente saber por parte da entrevistada se as competências trabalhadas no curso técnico em papel tinham sido bem apreendidas pelos operários. Com relação a este assunto ela mencionou que acreditava que os trabalhadores tinham conseguido assimilar bastante às competências, porém havia uma insegurança, já que, a fábrica não sabia se os trabalhadores conseguiriam desenvolver bem as competências exigidas quando estivessem no seu posto de trabalho.

Deste modo, a representante salientou que os trabalhadores tinham entendido as competências, contudo, estas só seriam bem desenvolvidas no dia-a-dia e com a orientação dos supervisores, visto que, segundo ela, é no dia-a-dia do trabalho com suas atitudes que os operários irão mostrar cada competência. Neste ponto, podemos observar a importância expressada pela representante com as competências da dimensão social. Dimensão esta que, segundo Philippe Zarifian (1999, apud, RAMOS, 2002a) diz respeito ao comportamento e às atitudes do trabalhador que se manifestam na forma de autonomia, responsabilidade e capacidade de comunicação, integradas às competências profissionais.

Indagamos à representante também se o conhecimento trabalhado no curso tinha sido suficiente para a ocupação dos postos de trabalho na fábrica. Referindo-se a este assunto, ela disse que o conhecimento não foi o suficiente, pois era necessária além da parte teórica a parte prática, ou seja, segundo ela, é fundamental para o trabalho a prática, porque as tarefas que eles desempenhariam não seriam só ficar estudando dentro de uma sala de aula e sim um trabalho que tem uma movimentação. Referindo-se a esta movimentação que a representante do RH mencionou, pode-se observar a tendência de uma planta produtiva flexível. Ou seja, como afirma Joelma Pires (op. cit.) no capitalismo e mais especificadamente no padrão de acumulação toyotista tem-se a necessidade de trabalhadores passíveis de serem deslocados de um posto ao outro da fábrica, solicitando deste modo a polivalência e a constante renovação de suas competências, o que lhes proporcionará sua permanência no emprego.

Apresentando uma de suas críticas a este respeito, Marise Ramos (op. cit.) constata que a polivalência e a organização da mobilidade em torno dos postos de trabalho contribui

para acentuar a separação entre trabalho e trabalhador. Para o operário não é vantajoso, porque ele estará cada vez mais alienado do processo de trabalho.

A representante mencionou também que depois de terem finalizado o curso de técnico em papel, os operários ficaram mais um tempo em sala de aula, fazendo treinamento com o pessoal do RH e supervisores da fábrica. Este treinamento inicial estava mais focado para a parte de comportamento e segurança do trabalho, ou seja, nas competências da dimensão social. Em seguida, eles foram para o que a representante designou de *on the job training*, que é o treinamento no local de trabalho. Este treinamento foi realizado em duas fábricas localizadas no interior de São Paulo e teve uma duração de mais ou menos dois meses, dependendo de cada função a ser desempenhada na fábrica. Estes processos de treinamentos ocorrido na fábrica confirmam o que salienta Manfredi (op. cit.) que a atual qualificação por meio das competências recai num sistema de capacitação e treinamento, tanto antes ou no início da contratação, como posterior a ela.

Durante este treinamento, a fábrica foi alocando os trabalhadores que possuíam determinado perfil ou competências para os referentes cargos a serem ocupados. Depois, quando a fábrica de Três Lagoas começou a funcionar deu-se o processo de certificação da função que cada trabalhador desempenharia no processo produtivo. De acordo com a representante do RH, no início desse processo de funcionamento da fábrica havia várias reuniões com os supervisores para analisar o perfil dos profissionais, ou seja, eles analisavam as três dimensões das competências presentes no trabalhador, como afirma a fala da representante,

Aí tinham várias reuniões com os supervisores analisando o perfil do profissional, como que é a parte comportamental deles [operários], a parte técnica e a parte prática. Se eles tinham toda a parte de conhecimento técnico e a parte prática [...] como que eles se saíram no campo. Então a gente teve nota pra cada um deles. E cada um tinha que se certificar naquela função. Foi uma fase de muito trabalho [...]

A representante salientou ainda que este processo foi de difícil aceite para os empregados, já que, todos entraram como ajudantes práticos, ganhando o mesmo salário e em um determinado momento por conta do perfil ou das competências apresentadas, um trabalhador foi ganhar o dobro do outro. Nesse sentido, a fábrica teve um grande trabalho de explicar para os trabalhadores porque cada um tinha que assumir uma função diferente. Contudo, podemos observar como afirma Claide Dubar (1999) que:

A noção de competência serve, nessa perspectiva, para significar o caráter fortemente personalizado dos critérios de reconhecimento que devem permitir recompensar cada um [trabalhador] em função da intensidade de seu empenho subjetivo e de suas capacidades "cognitivas" em compreender, antecipar e resolver os problemas de sua função que são também os de sua empresa.

Quando questionada se os trabalhadores estavam correspondendo às expectativas da fábrica, a representante se expressou positivamente, tendo como parâmetro a excelente produtividade que a fábrica já havia alcançado naquele momento. Segundo ela, a capacidade de produção da fábrica que estava planejado para ser alcançado no início de 2010, já tinha sido superada em agosto de 2009. Esta colocação nos mostra que o que importa para o capitalista é a produtividade, com vistas à maior acumulação do capital. Especificadamente neste processo, o lucro obtido pela fábrica se dá por meio da extração de mais-valia relativa, na qual se tem o aumento da velocidade da maquinaria, intensificando o trabalho do operário para se obter maior produtividade.

Porém este fator, o do aumento da produtividade, se torna também uma preocupação para a fábrica, já que, com este aumento tende-se o barateamento das mercadorias. Em consequência disso, a fábrica vê-se forçada a vender mais produtos para alcançar o lucro desejado. E quando as mercadorias não têm saída para o mercado dá-se início a superprodução, ou seja, neste sentido, são produzidos muitos produtos e estes não têm circulação na sociedade, acarretando na crise do capital. Deste modo, cabe destacar aqui o elemento contraditório deste processo, pois, ao mesmo tempo em que a fábrica vê o aumento da produtividade como um fator positivo, ela também tem a preocupação para que isso não gere uma superprodução e conseqüentemente a empresa venha entrar em crise.

Outra questão da entrevista foi sobre como se deu o preenchimento dos postos de trabalho dos alunos contratados pela fábrica. Primeiramente a representante do RH relatou que dos 114 alunos concluintes do curso técnico em papel, a fábrica havia contratado 95, sendo que deste total alguns já haviam saído por não terem se adaptado na produção. E segundo ela quando isto acontece, eles recorrem àquelas pessoas que haviam feito o curso, porém não tinham sido contratadas, ou seja, o exército reserva. Contudo, mesmo sendo um número significativo de alunos contratados pela fábrica, ainda este percentual é bem pequeno comparado com o tamanho da fábrica. Isto confirma o que Thomas Gounet (1999) menciona em seus estudos, que com a implantação do novo padrão de acumulação flexível, o toyotismo, grande parte dos trabalhadores foi substituída por máquinas, elevando assim o nível de desempregados e consecutivamente a desqualificação do trabalhador. Assim, neste processo é a maquinaria que incorpora a informação, o conhecimento e habilidades que antes eram uma exigência para o trabalhador.

Com relação a este assunto, a representante mencionou que a fábrica havia contratado também alguns alunos que tinham feito os cursos de manutenção para trabalhar na

respectiva área. Destes cursos foram contratadas 36 pessoas. Ela relatou também que a fábrica contratou mais dois técnicos em celulose, visto que, não havia mais pessoas que tinham feito os cursos técnicos disponibilizados pela fábrica no mercado.

Sobre os setores de trabalho que os referidos alunos haviam ocupado na fábrica, ela mencionou: a) máquina de papel (área onde produz o papel); b) área técnica (área onde se verifica a qualidade da matéria prima e do papel acabado); c) área de acabamento (área onde se corta e embala o papel); d) área de manutenção (área que abrange a parte da mecânica, elétrica e instrumentação); e f) área administrativa (área mais de assistência administrativa).

Com relação aos setores ocupados, perguntou-se para a entrevistada se são exigidas algumas competências em um determinado posto de trabalho que não seja exigida em outros. Referindo-se a este assunto ela disse que sim, dando um exemplo:

[...] na área técnica (laboratório), [...] pra trabalhar lá tem que ter habilidade manual pra mexer com vidro, com produtos químicos, [...] então isso já é uma competência que não precisaria num trabalho [realizado] na máquina de papel, que depende de um trabalho um pouco mais pesado, que precisa um pouco mais de conhecimento na parte de sistema de informática.

Com relação, às competências, a representante citou que cada setor tem um perfil diferente, apesar de apresentarem algumas competências padrões, na questão de segurança, organização e limpeza.

Referindo-se aos setores que utilizam de máquinas automatizadas, a entrevistada disse que eles têm que dominar pelo menos o sistema de funcionamento da máquina e saber resolver problemas quando der alguma pane. Isto é salientado por Alain Bihr (1999) quando menciona que com a utilização da automação na nova planta produtiva a equipe de trabalho terá de reunir todas as competências necessárias à pilotagem, supervisão e também manutenção das máquinas quando necessário, ou seja, no toyotismo, caberá ao trabalhador somente gerenciar os equipamentos e dar assistência técnica quando for preciso.

Contudo, a representante do RH salientou que as competências comportamentais são de fundamental importância neste trabalho. O operário tem que ser sempre ativo, saber trabalhar em equipe, mesmo que cada pessoa tenha a sua função, pois cada uma depende da outra no processo, além de ser um trabalhador comunicativo, principalmente nos momentos nos quais há a necessidade de resolver um problema com rapidez.

Com relação ao trabalhador ser comunicativo a representante exemplifica uma situação da fábrica em que expressa a importância da comunicação por parte de todos os funcionários da empresa para resolverem um problema:

Na quebra da máquina [...] todo mundo tá junto lá, o gerente, o coordenador, todos os funcionários tentando ajudar no que tem que ser feito. É um dos momentos mais estressantes aqui dentro da fábrica, e que fica todo mundo sob pressão, a folha tem que passar, tem que continuar, quando quebra, a empresa tá perdendo dinheiro com isso, perdendo a produção.

Porém, vale ressaltar que as competências, segundo Marise Nogueira Ramos (op. cit.), recobre a contradição existente entre a organização empresarial e os saberes do trabalhador, pois, o conteúdo da competência traduz a concepção segundo a qual os trabalhadores não possuem conhecimentos necessários ao trabalho, mas sim comportamentos úteis à empresa. Também se pode observar neste exemplo uma preocupação com a parte financeira da fábrica, quando é expresso que a empresa está perdendo dinheiro e com isso a produção. Ou seja, quando ocorre uma pane na fábrica, o capitalista para de lucrar à custa do trabalhador, já que é somente da força de trabalho expropriada do operário que o capitalista consegue gerar seu lucro.

Referindo-se ao modo de como eram avaliadas as competências dos trabalhadores no processo produtivo, a representante do RH salientou primeiramente que esta avaliação ocorria por meio de entrevistas. Processo este designado pela empresa de *one o one*, que é uma conversa com o gestor, que avalia o que a pessoa tem melhorado e o que ainda precisa ser melhorado. Com relação a esta avaliação a representante mencionou um exemplo de um funcionário da empresa que precisava ter um espírito de liderança para conduzir o grupo do qual ele pertencia no processo produtivo e no qual lhe faltava esta determinada competência. Sendo assim, a conversa com o gestor fez com que o trabalhador se preocupasse mais em desenvolver aquela competência que lhe faltava.

Podemos observar neste processo avaliatório a importância do papel dos supervisores, gestores e coordenadores de cada área com as indicações para os operários das competências que ainda necessitam serem trabalhadas e desenvolvidas com vistas sempre a melhor produtividade da fábrica.

Nesse sentido, podemos observar, segundo Gounet (op. cit.), que o novo padrão de acumulação flexível do qual a fábrica investigada se apropria seria responsável também pela implantação de uma nova organização do trabalho e também da relação entre capital e trabalho intensivo. Assim, possibilita o surgimento de uma estrutura produtiva mais flexível e uma intensificação do trabalho devido o aumento do ritmo e da velocidade da cadeia produtiva. Por conta dessa estrutura de produção, o operário é levado a trabalhar em equipe, ser participativo, comunicativo, polivalente, etc.

Considerações finais

Ao término deste estudo, pode-se concluir que a prática é um elemento essencial no processo de trabalho. Sem ela não tem como a fábrica avaliar as competências dos trabalhadores. É por meio da prática que a fábrica estará avaliando não só o comportamento do trabalhador, mas as três dimensões das competências desenvolvidas por cada operário que, por sua vez, será a garantia de ocupação em cargos de níveis superiores e até de sua permanência na empresa.

Podemos concluir também que o conhecimento teórico trabalhado no curso técnico não é de suma importância para a ocupação do posto de trabalho, já que, a fábrica tem dado maior importância para as competências da dimensão social que tratam das atitudes e comportamentos dos trabalhadores no ambiente de trabalho, principalmente no que diz respeito à resolução de problemas com rapidez.

Sendo assim, podemos finalizar este estudo apresentando a colocação de Kuenzer (op. cit.) quando menciona que as novas formas de relação entre o trabalhador e o seu trabalho em uma planta produtiva toyotista vão contemplar o desenvolvimento de subjetividades que atendam às exigências da produção e da vida social, mas que também se submetam aos processos flexíveis caracterizados pela intensificação e pela precarização, a configurar o consumo cada vez mais predatório e inumano da força de trabalho.

Referências Bibliográficas

ANTUNES, Ricardo (org.). **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.

BERNARDO, Márcia Hespanhol. **Trabalho duro, discurso flexível**: uma análise das contradições do toyotismo a partir da vivência de trabalhadores. São Paulo: Expressão popular, 2009.

BIHR, Alain. **Da grande noite à alternativa**: o movimento operário europeu em crise. 2 ed. Boitempo: São Paulo, 1999.

CASTIONI, Remi. **Da qualificação a competência**: dos fundamentos aos usos - o PLANFOR como dissimulador de novos "conceitos" em educação. 2002. 264f. Tese (doutorado em educação) – Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2002. Disponível em: <<http://libdigi.unicamp.br/document/?code=vtls000278417>>. Acesso em: 08 de junho de 2009.

DELUIZ, Neise. O modelo das competências profissionais no mundo do trabalho e na educação: implicações para o currículo. **Boletim técnico do Senac**. v. 27, n. 3. set./ dez. 2001. Disponível em: <<http://www.senac.br/BTS/273/boltec273b.htm>>. Acesso em 30 abr. 2010.

DUBAR, Claude. A sociologia do trabalho frente à qualificação e à competência. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 19, n. 64, set. 1999. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010173301998000300004&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 30 abr. 2010.

FRIGOTTO, Gaudêncio. O enfoque da dialética materialista histórica na pesquisa educacional. In: FAZENDA, Ivani (org.). **Metodologia da pesquisa educacional**. 6 ed. São Paulo: Cortez, 2000. p. 71-90.

GOUNET, Thomas. **Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel**. São Paulo: Boitempo, 1999.

KUENZER, Acacia. Da dualidade assumida à dualidade negada: o discurso da flexibilização justifica a inclusão excludente. **Educação & Sociedade**, [online], Campinas, v. 28, n. 100 – especial. p. 1153-1178, out. 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v28n100/a2428100.pdf>>. Acesso em: 17 maio 2009.

MANFREDI, Silvia Maria. Trabalho, qualificação e competência profissional - das dimensões conceituais e políticas. In: **Educação & Sociedade**. Campinas: Cedes, 1998 – V. XIX, f.III.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A ideologia alemã**. São Paulo: Martins Fontes, 1989.

PIRES, Joelma Lúcia Vieira. **Formação por competências: do prescrito ao real**. 2008. 315f. Tese (doutorado em educação) – Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2008. Disponível em: <http://libdigi.unicamp.br/document/?code=vtls000438646>. Acesso em: 08 de junho de 2009.

RAMOS, Marise Nogueira. **A Pedagogia das Competências: autonomia ou adaptação?**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2002a.

_____. A educação profissional pela Pedagogia das Competências: para além da superfície dos documentos oficiais. **Educação & Sociedade**, [online], Campinas, v. 23, n. 80, set. 2002b. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v23n80/12939.pdf>>. Acesso em: 17 mai. 2009.