

Transformação produtiva: um desafio para a formação profissional

Roseni Inês Marconato Pinto¹

RESUMO

O presente artigo visa introduzir elementos para o repensar da inserção do Serviço Social nas empresas privadas, diante do processo de inovações no mundo do trabalho que estão alterando as requisições de prática dos profissionais dessa área. Para tanto, considera-se o contexto histórico onde ocorrem as inovações na esfera produtiva, a partir de uma análise referenciada na teoria Gramsciana, enquanto embasamento teórico reflexivo.

Palavras-chave: globalização, formação profissional, Serviço Social

1. A globalização e as inovações no processo produtivo

A sociedade capitalista tem um desenvolvimento dinâmico. A busca de ampliação de mercados além das fronteiras nacionais, vem acirrando a concorrência entre as empresas que operam no mercado internacional. O desenvolvimento de novas bases tecnológicas no processo produtivo (redes de informatização, automação, etc), alterou de forma significativa o mundo do trabalho. Certos postos de

trabalho desaparecem e outros alteram-se a fim de adaptarem-se às novas exigências do mercado de trabalho.

As empresas privadas são o ponto central da dinâmica econômica. Assim, a administração dos recursos humanos das empresas privadas está, de maneira geral, buscando acompanhar o avanço tecnológico com a absorção das modernas teorias gerenciais, tais como os círculos de controle de qualidade, Just in time/kanban, kaizen, reengenharia e, entre

¹ Docente da Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG) - Curso Serviço Social; coordenadora regional do Programa Pró-Egresso de Ponta Grossa; mestranda em Educação na UEPG.

outros, os programas de qualidade total. Então, são mudanças no mundo do trabalho ao nível de bases tecnológicas e de modernas teorias gerenciais. Por conseguinte, o novo paradigma organizacional coloca como demanda para a gerência de recursos humanos atribuições que contribuam para o melhor funcionamento das demais áreas, especialmente, quando da adoção de programas de qualidade total. Para atingir a qualidade total o setor de treinamentos² ganha novas dimensões.

O Serviço Social, quando atua em equipes interdisciplinares, muitas vezes, colabora ou mesmo coordena processos pedagógicos de treinamentos para a qualidade, que em última instância visam o aumento da produtividade, do lucro e da competitividade. Assim, novas requisições que estão apresentando-se no cotidiano dos profissionais de recursos humanos são decorrentes da globalização, das modernas teorias gerenciais, inovações tecnológicas e da competitividade.

Diante disso, se faz necessário repensar a importância de profissionais, que como os do Serviço Social, vêm sendo requisitados a efetivar os programas atualmente em voga nas empresas privadas a partir do contexto mais amplo, ou seja, da globalização.

Nas duas últimas décadas aceleraram-se as mudanças no mundo do

trabalho, sendo que a globalização se expressa, principalmente, em três áreas:

- globalização econômica, manifestada através da mundialização da economia; os negócios, hoje, são internacionalizados; a competição se processa mundialmente e os padrões de qualidade são medidos pelos parâmetros da ciência e da tecnologia dos países avançados;

- no campo político ocorre a internacionalização do poder, com o conseqüente enfraquecimento do Estado-Nação; cada vez mais, o poder se concentra nas mãos dos grandes órgãos financiadores internacionais que apresentam complexas exigências em termos de qualidade das políticas e das ações desenvolvidas;

- no campo da informação, deparamo-nos com as grandes redes de comunicação global, que tornam possível, também o acesso à informação em qualquer ponto do mundo, favorecendo a aquisição de conhecimentos a um número cada vez maior de pessoas (SCHMIDT, 1999, p.09)

Não podemos esquecer que o neoliberalismo aparece enquanto movimento político, contemporâneo a essa etapa da globalização.

A reestruturação produtiva traz

² Treinamentos: capacitação para o desenvolvimento de habilidades e apreensão de conhecimentos.

consigo novas tecnologias, as quais aprimoram os processos produtivos e também geram, em diversos setores, uma elevação da taxa de desemprego ou mesmo uma redefinição de certas funções.

SALERMO (1994) considera a flexibilidade e integração enquanto critérios para essa reestruturação produtiva e afirma:

a reestruturação produtiva tem sua lógica derivada de um contexto social, político e econômico marcado pelas crises financeiras, de mercado (ou de concorrência intercapitalista) e social (conflitos capital-trabalho, relativos à organização e controle da produção e do trabalho, e distributivo) que emergem nos anos 60/70, e colocam para as empresas novas necessidades de integração (para dar saltos de produtividade, necessários devido tanto ao acirramento da concorrência quanto aos entraves sociais colocados às formas tradicionais de organização da produção e do trabalho) e de flexibilidade (como forma de fazer frente a um ambiente -especialmente a um mercado - pouco previsível e com alta instabilidade). Daí surgir o paradigma da empresa integrada e flexível, contrapondo-se àquele da empresa taylorista - fordista'. (SALERMO, 1996, p. 55)

SALERMO (1994) diz que a flexibilidade e a integração não aparecem de uma única maneira ou homo-

gêneas nos sistemas de produção, mas que as necessidades de integração e flexibilidade

não se apresentam de forma homogênea, nem no tecido econômico, nem no interior de uma dada fábrica. Elas vão depender, entre outros, do tipo de produto, do tipo de processo, do tipo de mercado (relação produto-processo-mercado), do tipo de estratégia competitiva praticada, da organização e das relações de trabalho (SALERMO, 1994, p.55).

Para SALERMO (1994), a integração diz respeito aos fluxos materiais de produção e fluxos informacionais. Ao passo que flexibilidade é entendida como

a habilidade de um sistema produtivo para assumir ou transitar entre diversos estados sem deteriorização significativa, presente ou futura, de custos, qualidade e tempos, sendo uma variável de segunda ordem, não homogênea, definível a partir de aspectos intra e extrafábrica (SALERMO, 1994, p. 55).

A reestruturação produtiva visa atingir objetivos de flexibilidade e integração, onde o padrão tecnológico tradicional vai perdendo espaço para o padrão emergente, que é composto pela informática e automação flexível (de base microeletrônica) ao lado das mudanças organizacionais. E assim como o paradigma taylorista-fordista extrapolou o mundo das fábricas fazendo-se presente até mes-

mo no setor educacional formal, atualmente é o paradigma da flexibilidade que está interpenetrando outros setores.

Quanto ao Brasil, ainda há uma baixa difusão de equipamentos e sistemas com base na microeletrônica, tendo uma difusão mais significativa as mudanças organizacionais, que vem caracterizando novos paradigmas organizacionais.

SALERMO (1994) aponta quatro níveis para discussão das mudanças organizacionais em curso na indústria:

a) mudanças na relação entre empresas:

através de acordos cooperativos, compartilhamento de projeto e capacidades produtivas (como no caso da Autolatina), desenvolvimento conjunto de produto e processo entre clientes e fornecedores produtivos, aumento da subcontratação via terceirização, etc. (SALERMO, 1994, p. 56).

b) mudanças na organização geral da empresa:

via abrandamento das estruturas divisionais e funcionais clássicas, constituindo-se uma organização mais voltada a resultados, e menos calcada em especialidades; a terceirização pode relacionar-se a esse 'enxugamento' organizacional. Abrange, portanto, a definição de 'unidades de negócios', a redução de níveis hierárquicos, a redivisão das áreas de competência ('diretorias, 'departamentos', etc.) com a que-

bra das divisões funcionais - por exemplo, agrupando diretorias de produção, qualidade, manutenção, suprimentos numa área só, de 'operações'. Integração de áreas, particularmente projeto do produto, vendas e produção: projeto conjunto de produto e processo, engenharia simultânea, design for manufactwrtng, design for assembly colocam novos critérios de projeto e de seu relacionamento com a produção (SALERMO, 1994, p. 57).

c) mudanças na organização da produção:

busca-se a redução do tempo de atravessamento, aumento do giro do capital e redução de estoques, numa situação de produtos variáveis ao longo do tempo em indústrias de produção discreta em lotes (autopeças, mecânica, etc.), são fundamentais os conceitos de tecnologia de grupo, célula de produção e minifábricas. A organização tradicional é funcional, onde os equipamentos são agrupados segundo seu tipo ou função (seção de tornos, seções de fresa, de retífica, etc.), o que tende a levar a um giro muito lento do capital circulante e a um grande volume de estoque intermediário (SALERMO, 1994, p. 57-58).

São as chamadas células de produção, incorporadas pelo sistema Just-in-time, que propõe uma forma de ordenação do fluxo de materiais e

de informações na produção como um todo.

d) quanto às mudanças na organização do trabalho refere-se ao abandono relativo das noções de tarefa e de posto de trabalho, tão presentes na organização clássica. Donde decorrem várias formas de polivalência, junção de atividades de operação, inspeção de qualidade e primeira manutenção.

A operação, assim, assume responsabilidades de gestão de fluxo em termos de velocidade e qualidade (conforme as especificações); para tanto, pode abarcar uma série de atribuições tradicionalmente designadas às chefias, ao pessoal de planejamento - e esta é uma das razões da redução de níveis hierárquicos, de redução das chefias intermediárias e do staff que se verificam em algumas fábricas. Cresce a importância da comunicação horizontal entre os trabalhadores, levando alguns autores a associarem produtividade e simbolização, introduzindo um paradigma comunicacional (SALERMO, 1994, p. 59).

Desta forma, identificam-se duas tendências dentro das mudanças operadas na esfera da produção.

Uma tendência mundial que aponta para uma busca de automação de forma a reduzir a mão-de-obra humana, limitando-a a substituição de módulos defeituosos, a fim de rapidamente colocar o processo de pro-

dução em marcha, onde se privilegia a ação “curativa”, emergencial, mesmo sem se conhecer as causas dos problemas.

Outra tendência privilegia o desenvolvimento da competência técnica da equipe de trabalho a fim de levantar e atuar sobre as causas dos problemas, as vantagens dessa segunda tendência aparecem a longo prazo com o efetivo conhecimento de funcionamento do processo produtivo, possibilitando saltos de eficiência e capacidade de inovação de produto e processo.

Nota-se que implícito a esse novo paradigma baseado na informática, automação e inovações organizacionais aparecem a flexibilidade, terceirização, redução de níveis hierárquicos, redefinição de áreas e competências, a polivalência requerida dos trabalhadores, enquanto fatores que vão paulatinamente alterando o processo produtivo. Profundas alterações estão se processando nas relações de trabalho face às exigências de busca incessante da qualidade e produtividade, sendo que, ao nível de empresas, supõe-se a assimilação de uma nova cultura gerencial – a cultura da qualidade – que segundo DRUCK (1998) deve proporcionar o aumento da produtividade, requerendo um novo perfil do trabalhador. CESAR (1998) afirma que a tônica do novo padrão de produção concentra-se na qualificação contínua, múltiplas competências, condições de adaptabilidade, comprometimento com os resultados almeja-

dos pela empresa, otimização do tempo e empenho na execução das tarefas para garantir eficiência. Para FIDALGO (1994)

a pedagogia imposta pelo capital nos dias atuais propõe o treinamento massivo, intensivo, periódico e rotineiro, dando-se ênfase para o desenvolvimento de técnicas de motivação e do desenvolvimento da personalidade e do comportamento. (FIDALGO, 1994, p.35)

2. A inserção do serviço social na área de recursos humanos das empresas privadas, um olhar a partir da teoria Gramsciana

Portanto, tendo-se claro a importância dos processos educativos no mundo do trabalho, se faz necessário repensar a inserção dos profissionais do Serviço Social que atuam junto aos recursos humanos das empresas, pois entende-se que a assimilação da cultura gerencial da qualidade deve ser feita a partir de um referencial crítico-gramsciano, devido ao caráter da contradição presente nesse processo. Haja vista que, conforme afirma KAMEYAMA (1998) o consentimento dos trabalhadores é explorado pelo capitalismo visando a manutenção de sistema hegemônico.

CESAR (1998) diz que esse processo determina novos perfis para as políticas na área de recursos humanos,

que assimilem esta cultura e contribuam para sua efetivação. Os profissionais do Serviço Social inseridos neste processo também colaboram, pedagogicamente, na socialização de valores e comportamentos compatíveis às atuais exigências da produtividade, desenvolvendo um trabalho de cunho assistencial e educativo junto aos trabalhadores da empresa, estendendo-o a seus familiares. E, segundo PEDRO DEMO (1994), para a competitividade em tempos de qualidade, o conhecimento e recursos humanos são investimentos essenciais.

Outro aspecto a se considerar é que as empresas que adotam programas de qualidade total, percebem que a tônica do momento gira em torno do clima organizacional, que deve ser propício ao melhor rendimento, a colaboração dos envolvidos no processo produtivo, garantindo-se o consenso, a absorção, não só do fazer, mas inclusive do saber dos trabalhadores, a fim de se elevar a produtividade com qualidade.

FRIGOTTO (1995) cita que *independentemente ou não da escola, os seres humanos acumulam conhecimento. A realidade na dimensão social, cultural, estética, valorativa etc., historicamente situada, é o espaço onde os sujeitos humanos produzem conhecimento.* (FRIGOTTO, 1995, p.177)

Por conseguinte, vale ressaltar-se que no novo padrão organizacional o processo educativo é imprescindível para a disseminação da cultura ora

apregoadada junto aos trabalhadores, portanto a teoria Gramsciana é importante para o entendimento de tal questão. Ela considera que a classe dominante exerce a força e o poder coercitivo via Estado. Contudo, seu argumento mais original a respeito do domínio exercido sobre as classes subalternas reside no fato de que a principal força está em que os dominados aceitam uma concepção de mundo pertencente aos dominadores, aparecendo como senso comum.

Então, a concepção de mundo dominante transparece na aceitação pelos dominados dos costumes, da moral, do comportamento institucionalizado da sociedade em que vivem. Gramsci procurou compreender como a classe dominante conquistou o consenso das classes subalternas e como estas últimas podem derrubar a ordem estabelecida produzindo uma nova ordem, uma contra-hegemonia.

Em função disso é que a hegemonia é um conceito crucial para Gramsci, significando "...o predomínio ideológico das classes dominantes sobre a classe subalterna na sociedade civil" (CARNOY, 1984, p.93), dando-lhe direção.

Nos Cadernos do Cárcere (1929 - 1935), a hegemonia é uma constante. Segundo LUCIANO GRUPPI (1991), para Gramsci

em todo homem está presente uma consciência imposta pelo ambiente em que ele vive, e para a qual, portanto, concorrem influências

diversas e contraditórias (GRUPPI, 1991, p.67).

Portanto, as classes sociais subalternas têm uma concepção do mundo que lhes é imposta pelas classes dominantes através da ideologia que é veiculada por vários canais, com vistas a garantir a hegemonia, por exemplo: a escola, a religião, a fábrica, a empresa, a família, o serviço militar, cinema, rádio, enfim, a imprensa de modo geral.

O consenso, não se obtém somente pela influência política, mas também pela ideologia, permitindo manter unidas classes sociais com interesses opostos, como que soldando-as entre si. E são os intelectuais que elaboram e difundem a ideologia, sendo persuasores da classe dominante.

GRUPPI (1991) afirma que segundo Gramsci "o capitalismo industrial cria essencialmente os técnicos, os cientistas, ligados a produção" (GRUPPI, 1991, p.80). Portanto, são intelectuais orgânicos intimamente ligados a função produtiva, a função da economia capitalista; são eles que dão homogeneidade à classe dominante e a sua direção. Destaca-se, então, a importância da teoria Gramsciana para o repensar da inserção do Serviço Social na área de recursos humanos das empresas privadas.

Segundo a teoria Gramsciana os intelectuais desempenham uma função política, uma vez que exercem uma mediação profissional. Portanto, são os intelectuais que podem contri-

buir para a elevação do senso comum a um conhecimento mais elaborado, construindo a contra-ideologia, tornando-se intelectuais orgânicos da classe subalterna, contribuindo para a construção da contra-hegemonia.

Por conseguinte, conforme JESUS (1989), para Gramsci o consenso, fruto de aparelhos pedagógicos, tanto é necessário para a manutenção da hegemonia, como serve também para sua substituição. Portanto, esse processo educativo no qual o Serviço Social desempenha dentro das empresas privadas, tanto pode servir ao poder, como pode ser fonte reveladora de contradições existentes, possibilitando nova concepção de mundo. Haja vista que educação pode favorecer a manutenção da coesão da sociedade, no entanto, pode elevar a consciência crítica das massas. FRIGOTTO (1995), afirma que é necessário entender historicamente a educação requerida dos trabalhadores³ frente às requisições da qualidade total. DEMO (1994) diz que “o trabalhador precisa aprender a aprender e saber pensar, o que implica condição de avaliar o processo produtivo e sua inserção nele, ter visão global da produção, discutir e definir a qualidade dos processos e produtos, estabelecer relação orgânica entre economia e sociedade, e assim por diante” (DEMO, 1994, p.13). O conhecimento é fundamental para a inovação e é

preciso “um processo de inovação permanente pela via do questionamento sistemático e criativo, com vistas a uma forma tanto mais competente de intervenção”. (DEMO, 1994, p.15)

3. Considerações finais

Em função de tais considerações vislumbra-se que os profissionais de Serviço Social, inseridos nos recursos humanos das empresas privadas, que adotaram o novo padrão organizacional, têm possibilidades de ampliar sua atuação, a partir da percepção crítica-gramsciana do contexto onde estão inseridos enquanto trabalhadores. Pois mediando relações trabalhistas podem obter e oferecer um conhecimento que extrapole a manutenção dos postos de trabalho e que amplie a visão de mundo dos trabalhadores, até mesmo em função da questão da empregabilidade. A mediação exercida no cotidiano, assumirá a perspectiva de instrumentalizar os recursos humanos, a fim de contribuir para a elevação do conhecimento do senso comum a um conhecimento mais elaborado, necessário tanto para se manter no mercado de trabalho, como também para o processo da construção da contra-hegemonia. É preciso o questionamento da concepção de mundo dominante que é assi-

³E o assistente social também o é.

milada pelos trabalhadores, enquanto senso comum, tendo-se como respaldo que o homem tem uma consciência imposta pelo seu ambiente e aí residem influências diversas e contraditórias.

Ficam, então, indagações sobre como o Serviço Social vem respondendo as atuais requisições, oriundas do novo padrão produtivo; se está ocorrendo sua cooptação (enquanto intelectual) a favor da hegemonia dominante, ou se a profissão está buscando extrapolar as demandas postas pelo novo padrão organizacional, tendo uma visão global da produção, aprendendo a aprender e saber pensar, visando o exercício de intelectual orgânico à classe trabalhadora.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1 CARNOY, Martin. **Estado e teoria política**. 2.ed. Campinas : Papyrus, 1988.
- 2 CESAR, Mônica de Jesus. Serviço Social e reestruturação industrial: requisições, competências e condições de trabalho profissional. In: MOTA, Ana Elizabete (Org). **A nova fábrica de consensos**. São Paulo : Cortez, 1998.
- 3 DEMO, Pedro. **Pesquisa e construção de conhecimento: metodologia científica no caminho de Habermas**. Rio de Janeiro : Tempo Brasileiro, 1994.
- 4 DRUCK, Graça. A “cultura da qualidade” nos anos 90: a flexibilização do trabalho na indústria petroquímica da Bahia. In: MOTA, Ana Elizabete [Org]. **A nova fábrica de consensos**. São Paulo : Cortez, 1998.
- 5 FIDALGO, Fernando Selmar. Qualidade, novas tecnologias e educação. In: FIDALGO, Fernando Selmar & MACHADO, Lucília Regina de Souza [Orgs]. **Controle de qualidade total: uma nova pedagogia do capital**. Belo Horizonte : Movimento de Cultura Marxista, 1994.
- 6 FRIGOTTO, Gaudêncio. **Educação e a crise do capitalismo real**. São Paulo : Cortez, 1995.
- 7 GRUPPI, Luciano. **O conceito de hegemonia em Gramsci**. 3. ed. Rio de Janeiro : Graal, 1991.
- 8 JESUS, Antonio Tavares de. **Educação e hegemonia no pensamento de Gramsci**. São Paulo : Cortez, 1989.
- 9 KAMEYAMA, Nobuco. Notas Introdutórias para a discussão sobre reestruturação produtiva e Serviço Social. In: MOTA, Ana Elizabete [Org]. **A nova fábrica de consensos**. São Paulo : Cortez, 1998.
- 10 SALERMO, Mário Sérgio. Trabalho e Organização na empresa industrial integrada e flexível.

In: 11 FERRETI, Celso João et al. **Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar.**

11 SCHMIDT, Leide Mara. **O ensino superior no contexto das políticas públicas: uma experiência de gestão no estado do Paraná.** São Paulo, 1999. Tese de doutorado, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.