

<https://doi.org/10.18593/r.v50.34587>

Resenha: Transformações do Mundo do Trabalho e Formação do Trabalhador: o Sujeito Aprendiz

Reseña: Transformaciones del Mundo del Trabajo y Formación del Trabajador: el Sujeto Aprendiz

Review: Transformations of the World of Work and Worker Development: the learning individual

Lourdes Evangelina Zilbeberg- Oviedo¹

Instituto Confucio para Negócios da Fundação Armando Alvares Penteado

RESENHA DESCRITIVA

Publicado em 2023, pela Editora Mercado de Letras, o livro *Transformações do Mundo do Trabalho e Formação do Trabalhador: o Sujeito Aprendiz* é uma consulta obrigatória para os educadores e pesquisadores que desejem se aprofundar no estudo da transformação do mundo do trabalho e as consequências na formação do trabalhador.

Disponível na versão impressa e em *e-book*, o livro tem 211 páginas (no *e-book*), distribuídas em 4 capítulos, a saber: *Transformações do Mundo do Trabalho e Modelos de Gestão: Taylorismo, Fordismo e Toyotismo; Elementos da Formação do Trabalhador no Brasil; Formação por Competências e o Sujeito*

¹ Doutora em Política e Gestão da Educação Superior pela Universidad Nacional de Tres de Febrero- UNFREF, Argentina; Mestre em Criatividade e Inovação pela Universidade Fernando Pessoa- UFP, Portugal; <https://orcid.org/0000-0002-7327-2686>; lourdes.oviedo.zilbeberg@gmail.com

Aprendente; Sujeito Aprendente e Educação na Empresa: Questões Emergentes, além das considerações finais.

Logo na apresentação, a autora expõe que o livro constitui um recorte de uma pesquisa realizada na modalidade de dissertação, vinculada ao Programa de Pós-graduação em Educação (PPGE), da Universidade do Oeste de Santa Catarina (Unoesc). No plano científico, a construção da investigação teve como interface duas áreas distintas do conhecimento, a psicologia organizacional e a educação. Fato este que torna a leitura mais atrativa, dada essa conjunção de conhecimentos, provenientes do próprio campo de atuação profissional da autora.

No primeiro capítulo, intitulado *Transformações do Mundo do Trabalho e Modelos de Gestão: Taylorismo, Fordismo e Toyotismo*, a autora, além de apresentar os conceitos de “transformação”, “trabalho” e “capitalismo”, discorre sobre os modelos clássicos de gestão (Taylorismo/Fordismo e o Toyotismo), característicos do modo de produção capitalista. Na concepção marxista, “o trabalho é o processo em que o ser humano com a sua própria ação, impulsiona, regula e controla seu intercâmbio material com a natureza” (Marx, 1996 *apud* Simão, 2023, p. 21).

Por sua vez, o modelo taylorista/fordista se caracteriza pela produção e consumo em massa e pela decomposição do trabalho em tarefas repetitivas, com forte controle hierárquico e separação entre gerente e operário. Nesse modelo, a formação do trabalhador ocorre por meio da especialização e do treinamento. Já no Toyotismo, cujo contexto histórico é o da economia globalizada, marcada pela atuação das corporações e empresas multinacionais, o modelo de gestão é mais flexível, a produção é por demanda e se realiza por células e em equipe. Essa gestão preza pelo *just in time* e a autonomia e se caracteriza

pelo enriquecimento das tarefas, a satisfação do consumidor, a qualidade do produto, saúde no trabalho, responsabilidade social e gestão ambiental (Simão, 2023, p. 124). Nessa visão, o trabalhador deve ser multifuncional, ou seja, formado no paradigma da pedagogia das competências, apresentadas em mais detalhes no capítulo III.

O capítulo II, denominado *Elementos da Formação do Trabalhador no Brasil*, apresenta a formação do trabalhador, no contexto histórico brasileiro, começando pela educação catequética e concluindo com as políticas educativas que compõem o cenário atual de mundialização neoliberal. A análise histórico-social baseia-se nos seguintes aspectos: ensino de ofícios, formação técnica e profissional, educação, trabalho e tecnologia. A autora ressalta que o período atual (concebido a partir da década de 1990) encontra-se marcado por importantes transformações sociais. Nesse contexto, emergiu a demanda por um trabalhador preparado para o modelo de gestão neoliberal, com competências voltadas para a competitividade e a produtividade, bem como para a agilidade na execução dos processos produtivos (Simão, 2023, p. 47). A educação passou a ser analisada como um investimento, como postula a Teoria do Capital Humano. Contudo, nessa forma de desenvolvimento capitalista, não há mais garantias de empregabilidade, surgindo uma nova lógica, a da atualização constante do trabalhador na busca pela empregabilidade. Esses conceitos podem ser evidenciados nas políticas educativas brasileiras implantadas a partir de 1990. O sentido da articulação entre ensino básico e profissionalizante se dá a partir das novas formas de produção com a valorização das competências (Ramos, 2001 *apud* Simão, 2023, p. 137).

No terceiro capítulo, denominado *Formação por Competências e o Sujeito Aprendente*, apresentam-se os aspectos conceituais da

formação por competências e do sujeito aprendente. A pedagogia das competências é apresentada como resultado do modelo toyotista de organização, que, por sua vez, em combinação com a Teoria do Capital Humano, estimula a produtividade na educação. Esse modelo tem como lema “aprender a aprender”. Dessa forma, a pedagogia das competências tem por objetivo “dotar os indivíduos de comportamentos flexíveis que lhes permitam ajustar-se às condições de uma sociedade em que as próprias necessidades de sobrevivência não estão garantidas” (Saviani, 2013 *apud* Simão, 2023, p. 130). No Brasil, a noção de competência se articula com a educação profissional. Existe, portanto, uma articulação entre o ensino básico e o profissionalizante que se dá por meio de novas formas de produção, valorizando-se as competências (Ramos, 2001 *apud* Simão, 2023, p. 137). Por sua vez, o sujeito aprendente é o “agente cognitivo (indivíduo, grupo, organização, instituição, sistema) que se encontra em processo ativo de estar aprendendo. Que/quem realiza experiências de aprendizagem” (Assmann, 2007 *apud* Simão, 2023, p. 144). Assim o sujeito aprendente aprende ao longo da sua vida, no seio do espaço social, constituído pela comunidade a que pertence (Delors, 1998). Na formação do trabalhador, a organização empresarial constitui o *locus* de aprendizagem.

O capítulo quarto, *Sujeito Aprendente e Educação na Empresa: Questões Emergentes*, é destinado à apresentação da pesquisa de campo, realizada em uma empresa de grande porte (com mais de 1,4 mil colaboradores), do ramo alimentício, da região do Meio- Oeste catarinense, em uma perspectiva exploratória de carácter qualitativa (Simão, 2023, p. 151). O trabalho de campo consistiu em entrevistas com 5 trabalhadores, que foram realizadas considerando os pressupostos da metodologia da entrevista compreensiva de

Kaufmann (2013). Entre as principais descobertas, a autora destaca que:

As transformações do mundo do trabalho e as modificações dos modelos de produção e de gestão repercutem nos diversos setores da empresa, instaurando-se um ambiente constante de ajustes, o que requer o desenvolvimento de novas competências;

no modelo toyotista, caracterizado por um processo de produção flexível, baseado em células e no trabalho em equipe, o sujeito aprende novas práticas, por meio do aprendizado com colegas e/ou superiores hierárquicos, que constituem a fonte de novos conhecimentos;

a formação do trabalhador é realizada pela própria empresa ou providenciada pelo próprio trabalhador. Os dados coletados no estudo de campo evidenciam certo predomínio da responsabilização do sujeito aprendente em relação ao seu próprio processo formativo. Portanto, as transformações do mundo do trabalho compõem um cenário da sociedade do conhecimento, em que o sujeito aprendente se encontra em processo contínuo de modificação do mundo e de si mesmo por meio de sucessivos cursos (Delors, 1998 *apud* Simão, 2023, p. 162). O clima organizacional pressiona o trabalhador a buscar diferentes oportunidades a agregar a sua trajetória formativa.

o contexto do trabalho flexível, o trabalhador está submetido a um conjunto de objetivos e metas que são apreciados por modelos de avaliação de desempenho. Esses modelos se traduzem em instrumentos de medidas quantitativas conforme padrões de qualidade exógenos. A avaliação do trabalhador no processo de trabalho “leva a compreender que trabalhar implica o sujeito aprendente na sua singularidade e totalidade”. Isto leva a um sobretrabalho na busca de gerar valia para a organização (Simão, 2023, p. 178).

Contudo, na empresa analisada, a autora observou a concomitância entre pressupostos de modelos de gestão distintos (Taylorismo/Fordismo e Toyotismo). Pois ainda há situações nas quais o sujeito aprendente está sendo formado em dispositivos de tipo marcadamente fordista, centrados na qualificação para a execução de tarefas.

Entre as considerações finais, destaca-se a conceitualização elaborada pela autora sobre o sujeito aprendente, correspondendo a uma posição material e subjetiva que opera o trabalho vivo e que se constitui em uma prática educativa. Por sua vez, o trabalho vivo é a ação do sujeito que, ao transformar o mundo, transforma a si mesmo em uma perspectiva da educação ao longo da vida (Simão, 2023, p. 181-182). Quanto à formação profissional, ressalta que a formação para o trabalho é adquirida através de relações sistematizadas com conhecimentos disponibilizados em diferentes espaços formativos. Por sua vez, o trabalhador é responsável por seu processo formativo, o que o leva a acumular diferentes e sucessivos cursos em “uma superposição quantitativa dissociada do contexto singular profissional” (Simão, 2023, p. 182).

Por fim, a avaliação do trabalhador se explicita nos instrumentos de medidas quantitativas conforme padrões de qualidade exógenos. As metas são constituídas por diferentes planos acumulados que se articulam entre si, “produzindo uma trama opressiva que pressiona as condições de trabalho e mesmo a saúde do trabalhador” (Simão, 2023, p. 183). Os processos avaliativos, elaborados na base das competências, provocam um trabalho multifuncional e constitutivo do processo de construção de uma identidade individual e coletiva, “aprender a ser sujeito coletivo polivalente que opera em função de

objetivos comuns compartilhados e simultâneos” (Simão, 2023, p. 183).

A partir do que foi exposto, na conclusão, a autora elabora três hipóteses: 1) o sujeito aprendente aprende a aprender ao longo da vida. 2) A formação do sujeito aprendente contém potencialmente duas possibilidades: consolidar a exploração da mais valia do trabalhador, ou produzir condições para construir formas individuais e coletivas de cidadania. 3) Na organização analisada, há simultaneidade entre os modelos de gestão taylorista/fordista e toyotista, cujo efeito são exigências complementares para a formação do trabalhador.

REFERÊNCIAS

DELORS, J. (org.). **Educação um tesouro a descobrir**: relatório para a Unesco da Comissão Internacional sobre Educação para o século XXI. São Paulo: Cortez, 1998.

KAUFMANN, J. **A entrevista Compreensiva**: um guia para pesquisa de campo. Petrópolis: Vozes; Maceió: Edufal, 2013.

SIMÃO, A. **Transformações do Mundo do Trabalho e Formação do Trabalhador**: o sujeito aprendente. Campinas: Mercado de Letras, 2023.