

CONCLUSÃO

Remeter ao conceito de qualificação profissional na produção autogerida requer que se considere a estrutura fundamental desse conceito, ou seja, a forma pela qual as relações sociais são estabelecidas na produção. A partir disso, torna-se possível verificar os efeitos ocasionados pelas modificações ocorridas nas relações sociais em uma empresa que aboliu a estrutura de poder pautada na divisão do trabalho, em razão da propriedade coletiva. Tais modificações permitem que a qualificação se refira, além da inscrição na tecnologia capitalista, ao exercício da gestão, o que requer a apropriação de conhecimentos gerais que envolvem o funcionamento de uma empresa, bem como uma elevação no nível de formação educacional dos cooperados. A Cooperjeans evidencia a possibilidade de a qualificação evoluir contemplando a totalidade da produção, no entanto, a inserção na produção capitalista acena também para a possibilidade de limitar seu desenvolvimento em direção às práticas democráticas e, em decorrência disso, reproduzir a forma das relações sociais capitalistas, o que a limita a qualificação técnica.

A qualificação profissional condiciona-se à forma de organização do sistema mundial capitalista, o qual diferencia a distribuição da força de trabalho e polariza a qualificação entre as regiões de modo que as mais desenvolvidas contem com trabalhadores mais qualificados em algumas áreas e funções, enquanto outras se encontram em condições precárias e diante da desqualificação progressiva dos trabalhadores. No entanto, a divisão do trabalho dentro das fábricas continua central em todo o sistema mundial capitalista, uma vez que, por mais qualificado tecnicamente que se encontre o trabalhador da produção, a política

econômica da empresa é cada vez mais monopolizada por um centro estratégico. O limite que a sociabilidade capitalista imprime ao desenvolvimento do conceito de qualificação na produção favorece que as iniciativas e discursos de participação no trabalho, e as competências pautadas na incorporação de valores, que se agregam a essa noção, constituem formas ideológicas com o propósito de envolver e cooptar os trabalhadores aos intentos de produtividade da empresa.

O processo de reestruturação produtiva em âmbito mundial, com a utilização de tecnologias avançadas, tende a centralizar o processo decisório e, nesse sentido, o trabalhador tem poucas chances de influenciar no rumo da empresa e, conseqüentemente, qualificar-se nos conteúdos. Essa perspectiva parece abarcar a maioria das empresas reestruturadas, embora alguns estudos, em empresas situadas em países desenvolvidos, onde o movimento operário exerce influência dentro da organização, mencionem a possibilidade de se utilizar à abertura dada, em razão da revolução informacional, para fazer com que as informações sobre a gestão econômica desçam até o coletivo, o que seria um dos caminhos para se implantar a autogestão. Nesse caso, a possibilidade de autogestão surgiria também da contradição engendrada pelo capitalismo nesse processo de expansão.

Tudo indica que a autogestão, ao representar a iniciativa dos trabalhadores em direção à auto-organização pautada em valores e formas de distribuição mais equitativa, não seja apenas um método de organização do trabalho, mas se constitua em alternativa ao capital. Isso ocorre, apesar da opção pela autogestão, como é o caso da Cooperjeans, não ter se orientado por uma ideologia política e não indicar uma atitude revolucionária e consciente do coletivo com intuito de resistir ao capital e idealizar uma outra forma de sociedade. Mesmo assim, a opção pela gestão coletiva e as modificações na organização produtiva, que decorrem dela, demonstram a potencialidade de a produção funcionar sob uma organização do poder mais democrática e sob valores alternativos ao capitalismo.

A própria existência das organizações de produção alternativas representa a contradição que emerge do desenvolvimento do capitalismo, pois, muitas vezes, decorre do desemprego abundante ou da precariedade das condições de trabalho. Deve-se considerar que as iniciativas de produção autogestionárias, nas quais a Cooperjeans se insere, atacam dimensões importantes da estrutura do capitalismo: a propriedade privada, o assalariamento e a divisão do trabalho. A substituição da hierarquia de poder que vigora nas empresas tradicionais por uma forma de organização mais democrática, na qual o conselho de trabalhadores subordina-se à Assembléia geral, para deliberar as diretrizes a serem seguidas parece implicar em alterações substanciais nas relações sociais em confronto com o monopólio pelos capitalistas. A inscrição dos trabalhadores no processo decisório, em direção à construção da democracia participativa, indica a possibilidade de controle dos trabalhadores sobre a totalidade da produção e suscita o desenvolvimento das potencialidades intelectuais e afetivas do indivíduo, no trabalho. Também refere-se a uma experiência inovadora que parece resultar em uma aprendizagem importante em direção à auto-organização dos trabalhadores com o objetivo de se apropriar da sua vida econômica.

Ainda que na Cooperjeans o processo de democratização não se encontre plenamente consolidado, alguns elementos dessa nova forma de sociabilidade puderam ser verificados, entre eles: a liberdade de acesso a todas as instâncias e assuntos da cooperativa; maior comunicação entre os trabalhadores sobre questões que se referem à dimensão econômica do empreendimento, sem considerar a demarcação das funções; abolição dos critérios de seleção utilizados nas empresas tradicionais; a emergência de práticas com potencial educativo de diversos níveis, destinadas a aprimorar o conhecimento dos cooperados sobre o funcionamento da organização, a fim de que as decisões sejam tomadas com maior conhecimento do assunto e não prejudique o desenvolvimento e sobrevivência da cooperativa, entre outras. Contudo, foram constatados ainda: a insuficiência dos meios de transmissão de

informações, a ausência de cursos que capacitem os cooperados no exercício da gestão e de um processo educativo sistemático na empresa. O não aprimoramento desses mecanismos e práticas dificulta a apropriação efetiva da gestão pelos cooperados, bem como compromete o desenvolvimento da qualificação profissional.

A bipartição do trabalho, na fábrica, faz com que, de um lado, as alterações provenientes da sociabilidade autogestionária e cooperativista ampliem o sentido da qualificação; de outro, simultaneamente, a tecnologia que fundamenta a organização da produção e a distribuição das atividades são fundamentais ao estímulo da reprodução de práticas tradicionais. A demarcação das funções técnicas preservadas aparece anacrônica em relação à forma pela qual se encontra estruturado o poder, na organização, o que implica em dizer que a bipartição do trabalho, na fábrica, encontra-se permeada de contradições e reflete a ambigüidade da empresa autogerida inserida na sociedade capitalista. A influência que a demarcação técnica exerce na sociabilidade da cooperativa pode ser percebida pela segmentação do coletivo que ela provoca, já que os diferenciais de remuneração são justificados pela ausência de conhecimento técnico-educacional, pelo posto de trabalho ocupado, já que tem o mercado como parâmetro. Se as práticas educativas respeitarem a organização técnica, elas reproduzirão aquelas que vigoram nas demais empresas clássicas, que se pautam no uso da autoridade e do controle, dividem os trabalhadores e instauram competição entre eles. Tais comportamentos nada agregam em termos de ampliação do conhecimento e desenvolvimento intelectual, pelo contrário, minam o processo em direção às relações de solidariedade voltada para os valores democráticos. Além disso, o próprio desenho do processo produtivo dificulta a homogeneização do coletivo e impede a intermitência entre as funções.

A inserção da Cooperjeans na divisão social do trabalho obriga-a a recompor muitos dos critérios das demais empresas tradicionais, como o ritmo e a intensidade do trabalho, para

competir e permanecer no mercado. Apesar da potencialidade de se constituir relações mais democráticas, das quais decorrem a necessidade de capacitar os cooperados para o exercício da gestão do empreendimento, a inserção na divisão social do trabalho coloca à cooperativa algumas limitações e traz conseqüências para sua vida democrática. Os limites colocados à autogestão remetem ao fundamento da produção capitalista, ao seu caráter estrutural e sistêmico de integrar diferentes formas de produção por meio da esfera de circulação. Ao ter que participar da esfera de circulação, as empresas alternativas, como a Cooperjeans, são produtoras de valor que se manifesta por meio do confronto com outras mercadorias no mercado. De acordo com Marx (2000), o duplo caráter da mercadoria, valor de uso e valor de troca, indica que qualquer organização produtiva que participa da troca capitalista fundamenta-se no tempo e duração de trabalho materializado no produto que, tendo em vista a esfera da circulação e a permuta entre as mercadorias, toma a forma aparente de valor dos produtos do trabalho. A esfera de circulação pressupõe que os valores estejam fixados nos produtos como quantidade de valor, a fim de que possam ser trocados por equivalentes. Nesse sentido, os trabalhos diferentes são igualados e o tempo de trabalho despendido na execução fica obscurecido sob a aparente igualdade dos produtos. Essa relação entre coisas, segundo Marx (2000), aparece como um processo natural, como se os valores viessem da propriedade do objeto e não do dispêndio de trabalho materializado. Devido a conexão que a cooperativa mantém com o mercado, o trabalho particular que realiza, independentes uns dos outros, mas interdependentes, encontra-se integrado, já no processo de elaboração, à divisão social do trabalho e ajustados aos mecanismos gerais de funcionamento da produção capitalista. Na medida em que os trabalhos particulares, para se realizarem como valor, formam a totalidade do trabalho social, a duração do tempo de trabalho, na Cooperjeans, integra o conjunto do trabalho social, pois é por meio da troca, da qual a cooperativa participa, que esses trabalhos adquirem a forma homogênea de valores. Desse modo, o duplo caráter da mercadoria

caracteriza a produção na Cooperjeans, pois o fato de os objetos úteis serem produzidos como valor faz com que eles tenham, além da utilidade social, principalmente, a capacidade de satisfazer às necessidades de seus produtores, porque pode ser trocado. No atual estágio de seu desenvolvimento dentro do modo de produção capitalista, as experiências autogestionárias (como a da Cooperjeans) reproduzem no seu interior uma dimensão fundamental da produção capitalista, que é o processo de trabalho como processo de geração de valor, fator que obriga essas empresas a se ajustarem e a reconstituírem alguns parâmetros impostos pelo mercado. Esse parece ser o limite estrutural em que se encontra a produção autogerida na sociedade capitalista.

Nesse sentido, o capitalismo demonstra ser um sistema capaz de integrar, em seu desenvolvimento, as organizações produtivas, apesar das diferenças existentes no interior delas, o que se constitui em desafio para o desenvolvimento da autogestão. Essa perspectiva sistêmica do capitalismo parece permitir a expansão econômica constante do sistema mundial, pois, como observou Wallenstein (1974), os fatores econômicos intrínsecos a ele operam no interior de uma área maior do que qualquer entidade política pode controlar totalmente e oferece, ao capitalista, um poder de manobra de base estrutural. Diante disso, a Cooperjeans, produtora de parte do trabalho social, traz consigo a dimensão que estimula a reprodução de práticas capitalistas, ainda que, contraditoriamente, acene para a possibilidade de corroer os fundamentos dessa forma organização, como é o caso da abolição da divisão do trabalho e da erradicação da extração de mais-valia dentro da fábrica. Esses elementos evidenciam que, em muitos aspectos, a fábrica autogerida nega a relação social capitalista e caminha em direção oposta aos seus fundamentos, o que parece ser um elemento importante para se pensar em outras formas de organização. Trata de uma experiência inovadora que integra as decisões econômicas às necessidades que emanam do coletivo, ainda que de forma embrionária e circunscrita ao interior da fábrica.

Wallenstein (1974) considera que o único sistema mundial alternativo que podia manter um alto nível de produtividade e mudar o sistema de distribuição envolveria a reintegração dos níveis de decisão política e econômica, o que consistiria em uma terceira forma possível de sistema mundial, um governo mundial socialista, cuja forma não foi possível existir até hoje. Por essa razão, pode-se dizer que apenas a democratização no interior da produção de forma isolada não é suficiente para se pensar em uma revolução que abrangesse a sociedade e contribuísse para a instauração de um outro sistema de produção. Isso não invalida a importância que essas experiências assumem, uma vez que demonstram capacidade, já nesse momento histórico, de integrar a política econômica às necessidades do coletivo de trabalhadores.

Experiências como a da Cooperjeans têm demonstrado que é possível, ao modificar elementos importantes da estrutura organizacional capitalista, fazer funcionar o processo de trabalho sob valores solidários e igualitários, em substituição ao individualismo e uso da autoridade exacerbados. As práticas educativas que emergem dessa nova forma de sociabilidade indicam o aprendizado cotidiano a que as pessoas têm que se predispor para construir as relações democráticas e, com isso, funcionam como locais em que novas relações sociais se iniciam, ainda que permeadas de conflitos.

Além desse limite estrutural que desafia a expansão da autogestão, outros elementos podem também constituir em empecilhos para que a democracia evolua na sua plenitude. Entre as questões que se relacionam diretamente com a Cooperjeans, encontram-se: a questão tecnológica, já mencionada, o isolamento dessas práticas e a ausência de um direcionamento político de nível mais abrangente.

O isolamento das experiências autogeridas em nível mundial tem sido uma característica comum dessas formas de organização, no decorrer da história e nas últimas

décadas, apesar de algumas experiências, como por exemplo, a de *Mondragón* e os *Kibutz*, manterem a integração em nível regional. A integração dessas organizações entre elas e com outros segmentos da sociedade tenderia a proporcionar a construção de uma rede alternativa, de modo que precisasse cada vez menos recorrer ao mercado para a troca que, por sua vez, deixaria de exercer pressão sobre elas.

A Cooperjeans sofre a ausência de uma integração e o mercado constitui-se em um parâmetro a ser considerado e ao qual ela tem de se adequar. O isolamento a que essas experiências se sujeitam foi evidenciado por um dos cooperados da fábrica.

Era preciso comunicar mais entre as cooperativas, porque há casos e casos. Às vezes, a gente vive de uma forma muito diferente, um pode ajudar o outro [...]. A cooperativa é muito isolada. Em Botucatu tem uma cooperativa igual a nossa, mas não temos aquela proximidade de visitarmos, nem eles de vir até aqui. Não sei se é também porque trabalham, para a Staroup, mesmo cliente, tem concorrência.³⁵⁵

A inserção das cooperativas na divisão social do trabalho dificulta a integração entre elas, pois os critérios de competitividade que regem as relações entre as indústrias afastam a possibilidade de constituírem formas alternativas ao mercado. Nesse sentido, o isolamento dessas fábricas constitui-se em um desafio para que a autogestão se fortaleça e não se degenere com o decorrer do tempo.

Apesar dos problemas colocados à expansão da autogestão dentro da fábrica, no caso da Cooperjeans, nota-se que as alterações nas relações sociais, embora permeadas de contradições, têm o potencial de evoluir e aprofundar as práticas democráticas e representar uma ampliação significativa na qualificação dos cooperados. A partir do momento em que eles agem sobre conteúdos envolvidos na gestão do empreendimento, desenvolvem o componente intelectual e comportamental e, ainda, a dimensão afetiva, em decorrência dos

³⁵⁵ Mecânico, em entrevista concedida à pesquisadora.

novos valores que emergem. Ao mesmo tempo em que a ampliação da qualificação condiciona-se ao grau de democratização das relações sociais, ela também é condição para se aprofundar as práticas democráticas, pois, na medida em que os cooperados apropriam-se de conhecimentos acerca da gestão, maiores condições eles terão para interferir diretamente no processo decisório.

A qualificação profissional, na Cooperjeans, liga-se à autogestão, o que quer dizer que integra nos atributos comportamentais, intelectuais e afetivos, os conhecimentos para a gestão da empresa pelos cooperados. Na empresa de autogestão, a qualificação transcende a parte técnica e deixa evidente que a qualificação remete à forma pela qual se estabelece a relação social, na fábrica. A qualificação para a empresa de autogestão torna-se central, já que a gestão coletiva requer que todos participem do processo decisório, com a capacitação de todos os cooperados para optarem pelas melhores estratégias, visualizarem as possibilidades de investimentos futuros, possibilitando à cooperativa o desenvolvimento e a sobrevivência no mercado. Os relatos a seguir indicam o sentido da qualificação profissional para a autogestão:

Aqui a qualificação está ligada à autogestão. Na autogestão, não tem nada a ver a parte técnica. As vezes, a pessoa é um excelente técnico e não tem um perfil pra ser sócio, não quer participar, é autoritário. Na cooperativa, não vai dar certo. Eu não sei porque o pessoal não quer participar, porque eles passam a vida inteira brigando com o sindicato que querem participar. Agora, chega na cooperativa, que é você quem tem que dizer como é que tem que ser foge do assunto, é uma atitude estranha. [...] Do ponto de vista da autogestão, eu acho que nenhum de nós somos qualificados, estamos nos qualificando.³⁵⁶

[Trabalhar na cooperativa interfere na qualificação dos trabalhadores?] Acho que até melhora, porque quando você é empregado, você não tem a chance de participar desse tipo de coisa, né. [referindo-se as decisões sobre a gestão da empresa]. Agora, na cooperativa, você melhora profissionalmente. Se você quiser buscar a fundo você até aprende como funciona isso, como funciona aquilo. Esse conhecimento fica mais amplo. Igual, quando você é empregado muita coisa você não pode saber, você trabalha e não interessa quanto custa cada calça, se você quer saber muita coisa não tem tempo pra produzir, tá falando demais. Na cooperativa um profissional qualificado como sócio é aquele que participa da assembleia, fica hora a mais que precisa tirar produção. É aquele que atende às necessidades que a empresa dele

³⁵⁶ Gerente geral, em entrevista concedida à pesquisadora.

precisa. Igual, eu sou mecânico, mas não posso me limitar a ser mecânico tenho que estar presente nos assuntos da cooperativa.³⁵⁷

O sentido que a prática autogestionária confere à qualificação profissional, ao situá-la para além do processo de trabalho, indica que a ampliação da qualificação profissional, para a cooperativa, depende da apropriação, pelo coletivo, do processo produtivo.

Entende-se que as práticas educativas desenvolvidas na Cooperjeans não têm, por si só, caráter de transformação, no sentido de ir além do capital, mas tudo indica que ela se constitui em elemento fundamental na apropriação da produção pelo coletivo, assim como o conduz a questionamentos acerca da organização produtiva na sua totalidade, estimulando o questionamento da própria tecnologia adotada. Essas experiências, articuladas às modificações mais amplas e de ordem estrutural, parecem ter relevância para se pensar novas formas de organização da produção. Além disso, a abolição da divisão do trabalho passa pela ampliação da formação técnico-educacional e pelo desenvolvimento das práticas educativas iniciadas na Cooperjeans.

Tendo em vista o exposto até aqui, a hipótese que norteou esta pesquisa demonstra ser comprovada, pois: a qualificação na autogestão é condição para sua sobrevivência, uma vez que os trabalhadores respondem pela gestão total do empreendimento e, em decorrência disso, o conceito de qualificação encontra-se ampliado quando comparado com o da empresa tradicional; o fator que possibilita a qualificação, na empresa, refere-se às relações sociais estabelecidas no interior da produção. Desse modo, as práticas de qualificação relacionam-se mais aos aspectos organizativos da nova estrutura de poder do que aos da implementação tecnológica.

³⁵⁷ Mecânico, em entrevista concedida à pesquisadora.

Deve-se considerar ainda que, embora o conceito de qualificação se encontre ampliado na cooperativa, em decorrência da forma de inserção do trabalhador, a sua inserção na divisão social do trabalho e a condição dos cooperados como produtores de mercadoria trazem a potencialidade de reproduzir a relação social e as práticas utilizadas nas empresas tradicionais, o que implicaria na restrição do conceito de qualificação ao de qualificação técnica. Nesse caso, os atributos técnicos e de engajamento, também necessários à produção da cooperativa, nesse momento histórico, tenderiam a imbuir-se da necessidade de controle, e os demais atributos intelectuais, comportamentais e afetivos, próprios da autogestão, não se colocariam para o coletivo. A qualificação como relação social, na autogestão, parece integrar as características comportamentais de assiduidade, cooperação, engajamento ao propósito de manter o empreendimento coletivo; não obstante, acrescenta outros atributos comportamentais, como a capacidade de tomar decisão, questionar, saber expor suas idéias, participar e orientar os demais cooperados, além da incorporação dos valores de igualdade e solidariedade que perpassam a vida produtiva na Cooperjeans, e dos conteúdos técnico-educacionais voltados à gestão. Desse modo, a ambigüidade do conceito de qualificação na cooperativa refere-se, de um lado, à potencialidade de reprodução da sociabilidade que vigora nas empresas tradicionais, de outro, a maior democratização das relações sociais e à possibilidade de se pensar na ampliação da qualificação. Por essa razão, a democracia não é apenas uma referência, na cooperativa, mas se constitui em condição para o desenvolvimento do trabalho associado.

ANEXO A - Perguntas para os trabalhadores da produção.

- 1) Para você o que é um profissional qualificado?
- 2) E na prática da empresa, quem é considerado um profissional qualificado? Por que?
- 3) Aqui vocês valorizam os profissionais com mais qualificação? De que forma?
- 4) Pra você por que é importante se qualificar? O que você faz para se qualificar?
- 5) Você vê possibilidade de se qualificar dentro da empresa? Como?
- 6) A empresa possui treinamentos? Como são os treinamentos oferecidos pela empresa? Em que eles contribuem para aumentar seu conhecimento? E no trabalho?
- 7) Como são os treinamentos oferecidos por empresas de assessoria? Há diferenças daquele oferecido pela própria empresa? Quais? Se há, quais são mais úteis para sua formação como profissional? E na prática do trabalho?
- 8) Quais os conhecimentos que você considera importante adquirir para trabalhar? E para participar da gestão da empresa?
- 9) Qual seu grau de escolaridade? Acredita que a formação escolar seja importante na sua atividade profissional?
- 10) Como você avalia os treinamentos direcionados para gestão, de conteúdo jurídico, administrativo, político para participar da gestão do empreendimento?
- 11) Quais os conhecimentos que o trabalhador precisa adquirir para trabalhar na empresa de autogestão que outro trabalhador da empresa tradicional não precisaria?

12) Para tomar decisões jurídicas, de produtividade, administrativa e política quais os conhecimentos que precisa ter?

13) Encontra dificuldade na tomada de decisão? Quais?

14) Você acredita que na cooperativa você tem mais chance de ampliar seus conhecimentos do que na empresa tradicional? Por que?

ANEXO B – Roteiro de Entrevistas

Concepções e práticas educacionais de qualificação profissional em empresa de autogestão

Identificação:

Nome da empresa:

Endereço:

Telefone:

Fax:

Endereço eletrônico:

1.0- Caracterização geral da empresa.

1.1- Razão social da empresa (identidade jurídica)

1.2- Quando iniciou as atividades da empresa sobre a direção dos cooperados?

1.3- Qual o número total de trabalhadores na empresa? Na administração? E na produção?

1.4- Qual o número de sócios? Há trabalhadores não sócios? Se há, quais as diferenças na participação nas tomadas de decisão?

1.5- Qual o espaço físico total da empresa? E o ocupado com instalações?

1.6- Quais são os principais objetivos da empresa?

- No aspecto econômico:
- Político:
- Social e trabalhista:
- Cultural:
- Da qualificação dos profissionais:

2.0- Caracterização do perfil dos trabalhadores na empresa autogestionária.

2.1- Número de trabalhadores com faixa etária entre:

() 16 a 20 anos

() 21 a 30 anos

() 30 a 45 anos

() 46 a 52 anos

() 53 a 65 anos

Outros: _____

2.2- Número de trabalhadores por sexo:

() mulheres na produção

() homens na produção

() mulheres na administração

() homens na administração

() total de homens

() total de mulheres

2.3- Quanto a escolaridade dos trabalhadores na produção:

() nível superior com especialização

() nível superior

() ensino médio completo

() ensino médio incompleto

() ensino médio de nível técnico completo

() ensino médio de nível técnico incompleto

() ensino fundamental completo

() ensino fundamental incompleto

() sem escolaridade

sem escolaridade com cursos de aperfeiçoamento e técnicos.

analfabetos

2.4- A escolaridade dos trabalhadores na administração:

nível superior com especialização

nível superior

ensino médio completo

ensino médio incompleto

ensino médio de nível técnico completo

ensino médio de nível técnico incompleto

ensino fundamental completo

ensino fundamental incompleto

sem escolaridade

sem escolaridade com cursos de aperfeiçoamento e técnicos.

analfabetos

2.5- Média salarial :

Dos trabalhadores da produção (semi-qualificados): _____

Trabalhadores sem qualificação técnica: _____

Trabalhadores com escolaridade de nível médio e com funções técnicas: _____

Trabalhadores com nível universitário e funções técnicas: _____

Trabalhadores com funções executivas: _____

Diferença entre o salário mais alto e o mais baixo: _____

3.0- Caracterização do setor de confecções.

- 3.1- O que a empresa produz? Em que setor em que está inserida? Quais as principais características da produção nesse setor?
- 3.2- Quais as exigências de qualificação no setor de confecções? Quais são as funções? Depois de ter se transformado em cooperativa aumentou ou reduziu as funções?
- 3.3- Quais e quantos equipamentos a empresa possui?
- 3.4- Para vocês seus maquinários e processos de trabalho são atualizados ou obsoletos? Em que isso interfere na qualificação de seus trabalhadores? Porque?
- 3.5- São compatíveis aos das demais empresas concorrentes do mesmo setor?
- 3.6- Os trabalhadores tem que ler ou interpretar algum manual para lidar com os equipamentos ou tipo de produto que trabalham?
- 3.7- O modo como está organizada a produção é adequada para acompanhar as práticas de qualificação nas demais empresas concorrentes do mesmo setor ? Como isso ocorre?
- 4.0- Inovações organizacionais e de informatização na empresa de autogestão.
- 4.1- Como se organiza o *lay-out* da produção (linha de montagem ou ilhas de produção)?
A forma como está organizada a produção pode possibilitar o aprimoramento e aprendizagem dos profissionais nele inseridos? Que tipo de aprimoramento ou aprendizagem? De que forma?
- 4.2- Como se organiza a divisão do trabalho na empresa? Busca-se especializar ao máximo o trabalho (parcelando as tarefas) ou outras formas?
- 4.3- Há algum programa de pesquisa tecnológica ou incentivo à incorporação de inovações no produto, serviço ou modernização de equipamentos? Como funciona? Se há, quem participa desses programas?
- 4.4- Há participação dos cooperados nesses processos de inovação?

- 4.5- Quando há algum pane/defeito nos maquinários como os trabalhadores da produção procedem?
- 4.6- Os cooperados se organizam em equipes ou grupos de trabalho para executar alguma tarefa? Se sim, como trabalham esses grupos?
- 5.0- Estrutura da empresa autogestionária e organização das relações sociais na produção
- 5.1- Quais as formas de participação nas instâncias de poder (administração, instância intermediária)? Quem pode participar? Como se dá a participação dos associados nessas instâncias?
- 5.2- Quais são as instâncias decisórias da empresa, por ordem de importância. Como se dá a participação?
- 5.3- Como são tomadas as decisões econômicas e de produtividade na cooperativa? Como isso acontece? Há a participação dos sócios? Contribui ou interfere na qualificação dos cooperados?
- 5.4- Como são tomadas as decisões sobre o aumento ou decréscimo de produtividade? Como isso ocorre? Essa prática contribui para a qualificação dos profissionais da empresa? Por que?
- 5.5- Como são tomadas as decisões sobre a necessidade do aumento do ritmo de trabalho? Como isso ocorre? Essa prática contribui para a qualificação dos profissionais da cooperativa? Por que?
- 5.6- Como se dá o controle sobre os cooperados no processo produtivo? Essa prática contribui para a qualificação dos profissionais da empresa? Por que?
- 5.7- Quem determina o tempo de produção? Quem garante o cumprimento das metas de tempo estabelecidas? Essa prática contribui para a qualificação dos profissionais da empresa? Por que?

5.8- De que tipo de tomada de decisão os cooperado participam? Essa prática contribui para a qualificação dos associados da cooperativa? Por que? Que habilidades/conhecimentos eles precisam para tomar essas decisões?

5.9- A qualificação profissional dos trabalhadores e grau de escolaridade interfere na tomada de decisão? De que forma?

5.9.1- Você acredita que os trabalhadores estão aptos a tomar essas decisões? Por que?

5.9.2- Como são tomadas as decisões de caráter administrativo da cooperativa? Há participação dos trabalhadores na tomada de decisão da política geral da empresa? Como isso ocorre? Há gestão participativa?

5.9.3- Quais os conhecimentos, informações ou habilidades necessárias para se tomar essas decisões? Há necessidade de algum tipo de aprimoramento para que eles participem da tomada de decisão?

5.9.4- O nível de escolaridade formal influi nos desempenhos dos trabalhadores na tomada de decisão administrativa, econômica ou política? De que forma? Como os trabalhadores sem escolaridade se comportam nessas tomadas de decisão?

5.9.6- Há preocupação de empresa em ampliar a escolaridade de seus trabalhadores? Por que? O que tem feito para isso?

5.9.7- Como se dá a comunicação entre os trabalhadores na empresa? E como é a comunicação entre trabalhadores da produção e outras instâncias?

5.9.8- Quais as maiores dificuldades vivenciadas na gestão participativa da empresa? Por que?

5.8.9- Quais as capacidades que julga necessária para efetiva participação dos trabalhadores?

5.8.10- Os associados tem controle do processo produtivo global?

6-Qualificação dos trabalhadores

6.1-O que você entende por qualificação profissional dos trabalhadores?

6.2-O que é um profissional qualificado para vocês na prática cotidiana da empresa da empresa?

6.3-Há interesse por parte da empresa em qualificar seus trabalhadores? Por que?

6.4-Quais os meios internos que a empresa utiliza para qualificar seus profissionais?

6.5-Qual o número de horas que a empresa emprega no treinamento de seu pessoal? E como são realizados os treinamentos dentro da empresa?

*técnico

*gestão

6.6-Quais os programas educativos que a empresa possui?

-treinamento na empresa

-fora da empresa

-escola (telecursos)

-convênios com escolas, etc.

Se tem algum desses, porque a empresa possui esses programas?

6.7-Como avalia a adequação dos programas educativos?

- em relação ao aprimoramento dos profissionais:

- em relação a aplicação desses conhecimentos na empresa

6.8-Quais as práticas que a empresa possui que acredita favorecer a qualificação dos trabalhadores?

6.9-A participação dos trabalhadores na política geral da empresa os qualifica? Pra que?

6.9.1-A empresa recorre a outros tipos de treinamento oferecido por empresas de assessoria?

Quais são essas empresas? As empresas de assessoria são as mesmas das empresas tradicionais? Se não qual a diferença? E porque a preferem?

6.9.2-Quais os treinamentos que buscam (o foco desses treinamentos)? Por que?

6.9.3- Quais as modalidades dos cursos realizados:

Trabalhadores da produção:

E da administração:

6.9.4-Por que foram fazer esses cursos? Em que esses cursos auxiliou ou auxiliam na prática do trabalho?

6.9.5-Já participaram de cursos oferecidos pela ANTEAG? Como a empresa avalia os cursos oferecidos pela ANTEAG?

- em relação ao desenvolvimento intelectual dos trabalhadores
- em relação a utilidade e benefícios desses conhecimentos na prática da empresa

6.9.6-Quais as modalidades de aperfeiçoamento mais útil para empresa? De base técnica ou para gestão do empreendimento?

6.9.7-A empresa oferece treinamentos sobre práticas administrativas, econômicas, jurídicas e ou outras para os trabalhadores? Como ocorrem esses treinamentos?

6.9.8-Qual a importância desses treinamentos para a empresa?

6.9.9-Esses treinamentos são importantes para o desenvolvimento intelectual dos trabalhadores? Por que?

6.9.10-Característica como criatividade, responsabilidade e capacidade de tomar decisões é importante para a empresa de autogestão? Por que?

6.9.11-A empresa objetiva desenvolver tais características em seus profissionais? Por que? O que tem feito para isso?

6.9.12-Indique em ordem numérica crescente as características consideradas mais importantes na empresa de autogestão

() educação geral e técnica em nível formal

() iniciativa, capacidade de tomar decisões, responsabilidade e criatividade

() executar rapidamente e precisamente as tarefas especializados e prescritas

- () realizar treinamentos diversificados de base técnica
- () realizar treinamento diversificado sobre gestão de empreendimento
- () Outros. Especificar _____

6.9.13-Os profissionais na empresa de autogestão manifestam interesse em se qualificar? Por que? Quais as atitudes e comportamentos que possuem que indicam esse interesse?

6.9.14-Quais são os critérios para que os associados ocupem cargos de chefia?

6.9.15- Como é escolhido o presidente? Que habilidades e características o sujeito precisa ter para ser ocupar cargos de liderança? Elas solicitam conhecimento técnico especializado?

6.9.16-A aquisição de conhecimentos através de escolaridade formal, treinamento, vivência prática da empresa o conduz a ser promovido? Quais dessas características são mais valorizadas pela empresa na promoção de seus quadros?

6.9.17-Para você o que é um profissional qualificado?

6.9.18-E na prática da empresa quem é considerado um profissional qualificado? Por que?

6.9.19-Aqui vocês valorizam os profissionais com mais qualificação? De que forma?

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, L. O futuro do trabalho: novas tecnologias e subjetividade operária. **Educação & Sociedade**. Campinas, v. XVII, n. 48, p.347-351, agosto. 1994
- ABREU, A. R. **O avesso da moda. Trabalho a domicílio na indústria de confecções**. São Paulo: Hucitec, 1986.
- AGLIETTA, M. **Regulación y crisis del capitalismo. La experiencia de los Estados Unidos**. 5ª ed. España: México: Argentina: Colômbia: Siglo veintiuno editores, 1991.
- ALANIZ, E. P. **O pedagogo e a qualificação profissional**. 1999. 70 f. Monografia (Conclusão de curso em Pedagogia)- F.F.C.- Universidade Estadual Paulista- Campus de Marília, Marília, 1999.
- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** 4ed. São Paulo: Cortez, 1997.
- _____. **Sentidos do trabalho**. Boitempo: São Paulo, 1999
- ALVES, G. **O novo(e precário) mundo do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2000a.
- _____. Toyotismo como ideologia orgânica da produção capitalista. **Revista Organizações e Democracia**. Marília, SP, Unesp Marília Publicações, v.1, n.1, p.3-15, 2000b.
- _____. Toyotismo, Novas Qualificações e Empregabilidade.. **Núcleo de Estudos da Globalização**, Marília, nov. 2001. Disponível em: [http:// globalization.cjb.net./](http://globalization.cjb.net/) Acesso em: 2 dez. 2001.
- ALVES, M. A Anteg e a autogestão do ponto de vista dos trabalhadores. In: CAMAROTTI, I. e SPINK, P. (orgs). **Redução da pobreza e dinâmicas locais**. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 2001.
- BIHR, A. **Da grande noite à alternativa. O movimento operário europeu**. 2ed. São Paulo: Boitempo, 1998.
- BOLLE, W. A idéia de formação na modernidade. In: GUIRALDELLI Jr., P. (org). **Infância, escola e modernidade**. São Paulo: Cortez, 1997.
- BOLETIM do DIEESE. **A indústria de confecções no Brasil. Um estudo do setor**. Estudos e Pesquisas. v. 12, n. 147, p.5-8, 1993.
- BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista. A degradação do trabalho no século XX**. Rio de Janeiro: Zahar, 1980.

BRUNO, L. Educação, Qualificação e desenvolvimento econômico. In: BRUNO, L. (org). **Educação e trabalho no capitalismo real**. São Paulo: Atlas, 1996.

_____. **Processo de trabalho, lutas sociais e formas de poder**. 1991. Tese (doutorado em Ciências Sociais) da FLCH- Universidade de São Paulo, São Paulo, 1991.

_____. BRUNO, L.E.B. **Portugal: o "combate" pela autonomia operária**. 1983. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais)- Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 1983.

BRUNSTEIN, J. **A importância do desenvolvimento intelectual e comportamental do trabalhador nas novas formas de organização do trabalho**. 1996. Dissertação (Mestrado em Educação)- Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo, São Paulo, 1996.

CAIRES, A. C. R. **Fios tecidos: a malha da terceirização no setor têxtil em Araraquara**. 1999. Tese (Doutorado em Ciências Sociais)- Universidade Estadual Paulista-Campus de Araraquara, Araraquara, 1999.

CARVALHO, R. Q. **Tecnologia e trabalho e trabalho industrial. As implicações sociais da automação na indústria automobilística**. Porto Alegre: L&PM, 1987.

_____. Capacitação tecnológica, revalorização do trabalho e educação. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994. In: FERRETTI, C. (et. al.). **Novas tecnologias, trabalho e educação. Um debate multidisciplinar**. 6ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1996.

CASTRO, N. A. Qualificação, qualidades e classificação. **Educação & Sociedade**, Campinas, SP, v. XIV, n. 45, p.211-224, agosto. 1993.

CASTELLS, M. **A teoria marxista das crises econômicas e as transformações do capitalismo**. Rio de Janeiro: Paz e terra, 1979.

CHAUÍ, M. **Cultura e democracia. O discurso competente e outras falas**. 3ªed. São Paulo: Moderna, 1982.

CORRÊIA, M. L. A modernização da indústria têxtil e os condicionantes para a formação profissional. **Trabalho e Educação**, BH, n.3, jan/ jul. 1998.

DAL RI, N. M. (org.) **Economia solidária: o desafio da democratização das relações de trabalho**. São Paulo: Arte & Ciência, 1999.

DAL RI, N. M e Vieitez, C. G. Educação e organizações democráticas. In: DAL RI, N. e MARRACH, S. **Desafios da educação do fim do século**. Marília: Unesp, 2000.

DUBAR, C. A sociologia do trabalho frente à qualificação e à competência. **Educação & Sociedade**, Campinas, SP, ano XIX, n. 64, set. 1998.

DURAND, J. C. Façonismo: produção familiar em tecelagem. **Revista Administração de Empresa**, Rio de Janeiro, RJ, n. 25, p.5-14. jan./ março. 1985.

FALABELLA, G. Microeletrônica e sindicatos: a experiência européia. In: SCHMITZ & CARVALHO, R. Q. (orgs). **Automação, competitividade e trabalho, a experiência internacional**, São Paulo, Hucitec, 1988.

- FERREIRA, J. A. S. qualificação e resposta dos trabalhadores frente à modernização tecnológica (o caso de uma siderúrgica). **Educação & Sociedade**, Campinas, SP, n 41, p. 73-95. Abril. 1992
- FERRO, J. R e GRANDE, M. M. Círculos de Controle de Qualidade (CCQs) no Brasil: sobrevivendo ao "modismo". **Revista de Administração de Empresa**, São Paulo, v.37, n.4, p.78-88. Out. /dez. 1997.
- FLEURY, A Enriquecimento de cargos. In: FLEURY, A . C. & VARGAS, N. (org). **Organização do trabalho: uma abordagem interdisciplinar: sete casos brasileiros para estudos**. São Paulo: Atlas, 1983.
- _____. Novas tecnologias, capacitação tecnológica e processo de trabalho. Comparações entre o modelo japonês e brasileiro. In: Hirata, H. (org). **Sobre o "modelo" Japonês: automatização, novas formas de relação de organização do trabalho e relações de trabalho**. São Paulo: Edusp, 1993.
- FRANZOI, N. L. A fábrica vista pelos trabalhadores: Do outro lado da modernidade. **Educação & Sociedade**, Campinas, SP, Ano XVII, n. 56, dez. 1996.
- FREYSSINET, M e HIRATA, H. Mudanças tecnológicas e participação dos trabalhadores: os círculos de controle de qualidade no Japão. **Revista de Administração de Empresa**, Rio de Janeiro. v.3, n.25, p.5-21, jul/set. 1985.
- FREYSSINET, M. Formas sociais de automatização e experiências japonesas. In: Hirata, H. (org). **Sobre o "modelo" Japonês: automatização, novas formas de relação de organização do trabalho e relações de trabalho**. São Paulo: Edusp, 1993.
- FRIEDMANN, J. **O trabalho em Migalhas**. São Paulo: Perspectiva, 1972.
- FRIGOTTO, G. **Produtividade da escola improdutiva**. São Paulo: Cortez, 1984.
- GARAY, A.B. S. As diferentes faces do processo de qualificação: algumas dimensões esquecidas. **Revista Administração de Empresa**, SP, v. 32, n 3, p. 52-61, jul/set, 1997.
- GRAMISCI, A. Americanismo e Fordismo. In: **Maquiavel, a Política e o Estado Moderno**. Rio de Janeiro: Civilização brasileira, 1984.
- GUTIÉRREZ, G. Autogestão de empresas: novas experiências e velhos problemas. In: VIEITEZ, C. G. (org.). **A empresa sem patrão**. Marília: Unesp, 1997.
- _____. **Autogestão, Participação e estrutura organizacional: uma análise crítica da evolução formal da empresa média atual**. 1989. Tese (Doutorado em Administração) Fundação Getúlio Vargas- São Paulo, São Paulo, 1989.
- _____. **Autogestão e condições modernas de produção**. 1983. Dissertação. (Mestrado em Ciências Sociais, Política) Pontificia Universidade Católica- São Paulo, São Paulo, 1983.
- GYTAHY, L. e RABELO, F. Educação e desenvolvimento tecnológico: o caso da indústria de autopeças. **Educação & Sociedade**, Campinas, SP, v.XIV, n. 45, agosto.1993.
- HARVEY, David. **Condições pós-moderna**. 5 ed. São Paulo: Loyola,1992.

HIRATA, H. Da polarização das qualificações ao modelo da competência. In: FERRETTI, C. (et. al.). **Novas tecnologias, trabalho e educação. Um debate multidisciplinar**. 6ª ed. Vozes, Petrópolis/RJ, 1996.

_____. Receitas japoneses, realidade brasileira. **Novos Estudos do CEBRAP**. Políticas Culturais na América Latina. v.2, n.2, julho, 1983.

HUMPHREY, John. Adaptando o "Modelo Japonês" ao Brasil. In: HIRATA, H. (org). **Sobre o "modelo" japonês: automatização, novas formas de relação de organização do trabalho e relações de trabalho**. São Paulo: Edusp, 1993.

IANNI, O. **A sociedade global**. Rio de Janeiro: Civilização brasileira, 1992.

_____. In: FREITAS, M.C. (org) **A reinvenção do futuro**. São Paulo: Cortez, Bragança Paulista/SP: USF-IFAN, 1996.

INVERNIZZI, Noela Castillo. Alguns questionamentos sobre a hipótese de requalificação para o trabalho. **Educação & Sociedade**, Campinas, SP, v. XVIII, n.58, p.54-77, jul.1997.

_____. N. **Novos rumos do trabalho. Mudanças na forma de controle e qualificação da força de trabalho brasileira**. 1999. Tese (Doutorado em Política Científica e Tecnológica) Instituto de Geociência da Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1999.

KUENZER, A. **Pedagogia da fábrica**. São Paulo: Cortez Editores Associados, 1985.

LEITE, Elenice M. Reestruturação produtiva, Trabalho e Qualificação no Brasil. In: BRUNO. L. (org). **Educação e trabalho no capitalismo real**. São Paulo: Atlas, 1996.

LEITE, M. P. **O futuro do trabalho: novas tecnologias e subjetividade operária**. São Paulo: Scritta, 1994.

_____. Novas formas de gestão da mão de obra e sistemas participativos: uma tendência a democratização das relações de trabalho? **Educação & Sociedade**, Campinas, SP, v. XIV, n. 45, p.190-210, agosto. 1993.

_____. A intersecção da sociologia do trabalho e da educação. **Educação & Sociedade**, Campinas, SP, v. XII, nº 41, p. 15-71, abril. 1992.

LEITE, M. P. & RIZEK, C. S. Projeto: Reestruturação produtiva e Qualificação. **Educação & Sociedade**, Campinas, SP, ano XVIII, nº 58, jul. 1997.

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

MACHADO, L. **Pedagogia fabril e qualificação do trabalho: Mediações educativas do realinhamento produtivo**. 1995. Tese (Professor titular em educação) Universidade Federal Minas Gerais, Belo Horizonte, 1995.

MANACORDA, M. A. **Marx e a Pedagogia Moderna**. São Paulo: Cortez, 1986.

MANFREDI, M. S. Trabalho, qualificação e competência profissional - das dimensões conceituais e políticas. **Educação & Sociedade**, Campinas, SP, v. XIX, n. 64, p. 13- 49, set, 1998.

MARKET, W. Trabalho em grupo nas empresas alemãs: Um modelo de produção e uma proposta conceitual de qualificação profissional. **Educação & Sociedade**, Campinas, SP, ano XIX, n 64, p.148-161set. 1998.

_____. Novas competências no mundo do trabalho e suas contribuições para a formação do trabalhador. **Anped**, Caxambú, MG, 2001. Disponível em: [http:// www. anped. org.br](http://www.anped.org.br).> Acesso em: 10 out. 2001.

_____. “Lean Production”- Uma revolução da forma de produção capitalista? A discussão alemã e a internacional, sua implementação no Brasil e a consequência para a formação profissional. **Educação & Sociedade**, Campinas, SP, n 49, dez. 1994.

MARTINS, L. **Reflexões sobre um acontecimento social na área fabril**. 1998. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) Universidade Estadual Paulista, Campus de Franca, Franca, 1998.

_____. Autogestão: sua atualidade, suas dificuldades. In: VIEITEZ, C. G. (org.). **A empresa sem patrão**. Marília: Unesp, 1997.

MARX, Karl. **O capital. Crítica da economia política**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira. 17ª ed., 2000. Livro I e II.

MARX, Roberto. Autonomia, trabalho em grupo e estratégia empresarial. O que há de novo nesse final de século? **São Paulo em Perspectiva**, v. 4, n.11. 1997.

MEGNAGI, S. A competência profissional como tema de pesquisa. **Educação & Sociedade**. Campinas, SP, v. XIX, n. 64, p. 50-83, set. 1998.

MENDEL, G. , VOGT, C. **El manifesto de la educacion**. México: España: Argentina: Siglo Veintiuno, 1975.

MÉSZÁRÓS, I. **A incontrolabilidade do capital e sua globalização**. Milão: Edizione Punto Rosso. Tradução de Giovanni Menegóz., 1998.

NAKANO, M. Reestruturação da produção e da educação. In: **Empresa social, administração autogestionária e globalização: uma possibilidade de trabalho permanente**. São Paulo: Anteag, 1998

NETO, B. R, de M. **Marx, Taylor e Ford. As forças produtivas em discussão**. 2 Ed. São Paulo: Brasiliense, 1991.

NEVES, M. A e LE VEN, M. Organização do trabalho, inovação tecnológica e resposta sindical na indústria microeletrônica: estudo de caso em Minas Gerais. **Educação & Sociedade**, Campinas, SP, n 41, abril, 1992.

PAIVA, V. Inovação tecnológica e Qualificação. **Educação & Sociedade**, Campinas, SP, n 50, p. 71-91, abril. 1995.

PATEMAN, C. **Participação e teoria democrática**. Rio de Janeiro: Paz e terra, 1992.

PEREIRA, R. Tecido brasileiro agora vai vestir os europeus. **Estado de São Paulo**. São Paulo, 1º de set. 2002, Folha Economia, caderno B, p.5.

PIAGET, J. **Abstração reflexionante. Relações lógicas aritméticas e Ordem das relações espaciais**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1995.

RACHID, A. Nuevos sistemas de calidad em la indústria de autopartes y sus efectos sobre la calificación de mano de obra. In: GALLART, M. A. La formación para el trabajo em el final de siglo: entre la reconversión productiva y la exclusión social. **Lecturas de Educación y Trabajo**. Buenos Aires: Santiago: México: D.F., n. 4, 1995.

RAGO, L. M. & MOREIRA, E. F. P. **O que é taylorismo**. São Paulo: Editora brasiliense, 1984.

RAMOS, M. A **Pedagogia das Competências: autonomia ou adaptação?** São Paulo: Cortez, 2001.

RATTNER, H. Inovação tecnológica e planejamento estratégico na década de 80. **Revista de Administração de Empresa**. Rio de Janeiro, RJ, v. 1, n. 23, p.5-12, jan./mar. 1983.

RIFIKIN, Jeremy. **O Fim dos Empregos: O declínio inevitável dos empregos e a redução da força global de trabalho**. São Paulo: Matron Books, 1996.

ROJAS, E. **El saber obrero y la innovación em la empresa- Las competencias y las calificaciones laborales**. Montevideo: Cinterfor, 1999.

ROTHSCHILD, J. e WHITT, J. Allen. **El lugar del trabajo cooperativo. Posibilidades y dilemas de la democracia y la participación em las organizaciones**. Ministério del trabajo y seguridad social: España. Traducción: CELER, Servicio Técnico de Traducción, 1991.

SALERNO, M. S. Produção, trabalho e participação: CCQ e Kanban numa nova imigração japonesa. FLEURY, M.T. e FISCHER, R.M.(coords). **Processo e relações de trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 1992.

_____. Modelo japonês, trabalho brasileiro. In: HIRATA, H. (org). **Sobre o “modelo” Japonês: automatização, novas formas de relação de organização do trabalho e relações de trabalho**. São Paulo: Edusp, 1993.

SANTOS, B. e RODRÍGUEZ, C. Para ampliar o cânone da produção. In: SANTOS, B.(org). **Produzir para viver. Os caminhos da produção não capitalista**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

SEGNINI, L. R. P. Educação, Trabalho e desenvolvimento: uma complexa relação. **Trabalho e Educação**, BH, n. 6, jul/dez. 1998.

SCHERER, A . L. F. e CAMPOS, S. H. As mudanças no comércio internacional e as exportações brasileiras de têxteis e vestuário. **Ensaio FEE**. Porto Alegre, RS, n. 14, 229-254. 1993.

SCHMITZ, H. Automação microeletrônica e trabalho: a experiência internacional. In: SCHMITZ, H. e CARVALHO, R. Q. (orgs). **Automação, competitividade e trabalho: a experiência internacional**. São Paulo: Hucitec, 1988.

SHAFF, A. **A sociedade informática**. São Paulo: Ed. Brasiliense, 1990.

SILVA, L. H. **Operários sem patrões. Estudo da gestão das cooperativas industriais Wallig**. 1999. Tese (Doutorado em sociologia) Programa de Pós-graduação da Universidade de São Paulo, São Paulo, 1999.

SINGER, P. **Globalização e desemprego: diagnósticos e alternativas**. São Paulo: Contexto, 2000.

_____. Um novo conceito de socialismo. **Folha de São Paulo**. São Paulo, 26 nov, 2001, Seção Opinião, p. A3.

_____. A recente ressurreição da economia solidária no Brasil. In: SANTOS, B.(org). **Produzir para viver. Os caminhos da produção não capitalista**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

_____. **Uma utopia militante. Repensando o socialismo**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.

STROMBANTS, M. A. A visibilidade das competências. In: Tanguy, L. e ROPÉ, F. (org) **Saberes e competências. O uso de tais noções na escola e na empresa**. Campinas: Papirus, 1997.

TAIULE, J. R. Automação microeletrônica e competitividade: tendência no cenário internacional. In: SCHMITZ, H. e CARVALHO, R. Q. (orgs). **Automação, competitividade e trabalho: a experiência internacional**. São Paulo: Hucitec, 1988.

TANGUY, L. Competência e integração social na empresa. In: Tanguy, L. e ROPÉ, F. (org) **Saberes e competências. O uso de tais noções na escola e na empresa**. Campinas: Papirus, 1997.

TAYLOR, F. **Princípios de Administração Científica**. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 1957.

TIRIBA, Lia Vargas. Economia popular e produção de uma nova cultura do trabalho: contradições e desafios frente a crise do trabalho assalariado. In: FRIGOTTO, G.(org). **Educação e crise do trabalho: Perspectivas de final de século**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.

TRAGTENBERG, M. **Burocracia e Ideologia**. São Paulo: Ática, 1974.

_____. **Reflexões sobre o socialismo**. 6 ed. São Paulo: Moderna, 1986.

TOMASETTA, Leonardo. **Participación y Autogestión**. Buenos Aires: Amorroutu, 1972.

Vargas, N. A obra de Taylor e a Administração Científica. VARGAS, Nilton, FLEURY, A. (org). **Organização do Trabalho: uma abordagem interdisciplinar: sete estudos sobre a realidade brasileira**. São Paulo: Atlas, 1987.

VIANNA, L. W. **A classe operária e a abertura**. São Paulo: CERIFA, 1983.

VIEITEZ, C. G. A empresa sem patrão: temas de autogestão dos trabalhadores. In: VIEITEZ, C. G. (org.). **A empresa sem patrão**. Marília: Unesp, 1997.

VIEITEZ, C. G. e DAL RI, N, M. **Trabalho associado. Cooperativas e empresas de autogestão**. Rio de Janeiro: DP&A, 2001.

WALLERSTEIN, I. **O Sistema Mundial Moderno. A agricultura capitalista e as origens da economia- mundo européia no século XVI.** Vol. I. Porto, Portugal: Afrontamento, 1974.

WOOD, S (1993). Toyotismo e/ ou Japonização. In: HIRATA, H. (org). **Sobre o “modelo” Japonês: automatização, novas formas de relação de organização do trabalho e relações de trabalho.** São Paulo: Edusp, 1993.

ZARAFIAN, Ph. **Objetivo competência. Por uma nova lógica.** São Paulo: Atlas, 2001

_____. **Mutación de los sistemas productivos y competencias profesionales: la producción industrial de servicio. El modelo de la competencia y sus consecuencias sobre el trabajo y los oficios profesionales.** CINTERFOR-OIT, Montevideo, 1999.

ZILBOVÍCIUS, M. Modelos de Produção e Produção de Modelos. IN: ARBIX, G. e ZILBOVÍCIUS, M. **De JK a FHC: a reinvenção dos carros.** 1ª ed. São Paulo: Escrita, 1997.