

**O PAPEL DA FORÇA SINDICAL (FS) NA ESFERA DA
QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NO ESTADO DE PERNAMBUCO**

ALEXSANDRA RAMOS DOS SANTOS

**O PAPEL DA FORÇA SINDICAL (FS) NA ESFERA DA
QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NO ESTADO DE PERNAMBUCO**

Dissertação apresentada ao
Programa de Pós-Graduação em
Educação da Universidade Federal
de Pernambuco, como requisito
parcial para a obtenção do grau de
Mestre em Educação.

Orientador: Prof. Dr. Ramon de Oliveira

RECIFE
2003

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO**

**O PAPEL DA FORÇA SINDICAL NA ESFERA DA QUALIFICAÇÃO
PROFISSIONAL NO ESTADO DE PERNAMBUCO**

Comissão Examinadora:

Prof. Dr. Ramon de Oliveira
1º Examinador/Presidente

Profª Drª Maria Suzana Vasconcelos Jimenez
2º Examinador

Profª Drª Janete Maria Lins de Azevedo
3º Examinador

RECIFE, de

de 2003

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a minha família, em especial:

a meu pai, que me mostrou a importância dos estudos e do trabalho, sempre me apoiando e proporcionando os meios necessários para que eu chegasse até essa formação;

a minha mãe, amiga e companheira de todos os momentos, pelo incentivo e força essenciais para eu enfrentar os obstáculos, e superar várias barreiras que surgiram em minha vida;

a minha irmã, Adriana, pelo convívio, amizade e compartilhamento de diversos projetos, e pela grande ajuda no desenvolvimento desta pesquisa;

a minha tia, Iracema (In Memoriam), que na sua simplicidade, sempre me incentivou a acreditar nos meus sonhos.

AGRADECIMENTOS

A Deus,

por me ter dado força, paciência e perseverança nos momentos mais difíceis desta caminhada.

A todos que,

direta ou indiretamente contribuíram para o término desta pesquisa.

A meu orientador, prof. Dr. Ramon de Oliveira,

pelo apoio indispensável para o avanço e conclusão deste trabalho.

Aos professores do curso de Pós-Graduação em Educação da UFPE,

que muito contribuíram para a minha formação acadêmica, especialmente, aos professores Márcia

Ângela Aguiar, Ferdinand Röhr, Lícia Maia e Rosilda
Ferreira.

Aos examinadores da minha banca de qualificação, professores
Alfredo Macedo e Rosilda Ferreira,
pelas contribuições pertinentes.

Às amizades construídas na turma de 2001, do núcleo de
Política Educacional, Planejamento e Gestão da Educação,
pelos anseios e pelas esperanças compartilhadas: Carla
Betânia, Ana Lúcia Borba, Alexandre Viana e Terezinha
Lucas e, em especial, à minha “parceira” de discussões
e estudos, Sandra Regina.

Aos funcionários da Secretaria do Mestrado em Educação,
pela atenção e pelo atendimento dispensado,
especialmente a Alda e a Nevinha.

À APG (Associação dos Pós-Graduandos) da UFPE,
por mostrar-me, apesar das adversidades, a importância
de participar de um movimento de classe, e a todos pós-
graduandos que conheci, especialmente Lucas Victor.

Aos coordenadores e instrutores da Força Sindical do Estado de
Pernambuco,
pela colaboração no fornecimento dos dados,
principalmente à Coordenadora dos Cursos da FS,
Emília Alves.

Aos alunos egressos dos cursos de qualificação dos anos de
2001 e 2002,

que nos receberam, responderam os questionários, e
contribuíram com informações preciosas para este
estudo.

À professora Dr^a Ana Cristina Baptistella,

por sua simpatia e disponibilidade de sempre me ajudar
nas várias passagens desta pesquisa.

A meus professores da graduação, Ciro e César,

pelo apoio inicial.

A minha amiga Maria Goret,

pelo incentivo de sempre e a ajuda na aplicação dos
questionários.

A Richardson, do curso de Geografia,

pela colaboração na aplicação dos questionários

A Daniel da Mata e Natascha, do PET-Economia,

pelas orientações referentes à análise estatística.

A meus amigos Ana Cristina, Flávia, Fabiana, Dario, Rodrigo,
Marcos Antônio, Allan e Alberto,

pelo incentivo e companherismo durante esta pesquisa.

A meus “Ringo”, “Nito”, “Pito” e “Nico” (In Memoriam),

pelas alegrias que me proporcionaram durante o tempo
em que estiveram comigo.

A meus familiares e parentes, “Chica”, “Betty”, tia Juvita e,
especialmente tia Maria,

por me refugiar na sua casa, nos momentos mais
difícies, para escrever algumas partes desta pesquisa.

Aos colegas de trabalho da Escola Humberto Barradas,
pela compreensão e incentivo dispensados.

A Alexandre, Alfredo e Fabiana,
pela revisão do Abstract.

À CAPES,
pelo incentivo financeiro, no meio deste percurso.

LISTA DE QUADROS, TABELAS, GRÁFICOS

Quadro 1 - Entidades executoras dos cursos de qualificação do PLANFOR	80
Quadro 2 - As entidades contratadas e os cursos oferecidos por elas.....	94
Quadro 3 - A carga horária dos cursos de qualificação oferecidos pela FS..	95
Quadro 4 - Os objetivos dos cursos de qualificação da FS.....	96
Tabela 1 - Quantitativo de Recursos do FAT destinado às três Centrais Sindicais no oferecimento da qualificação profissional através das parcerias: (2000-2002).....	81
Tabela 2 - Quantitativo de Recursos do FAT destinado à Força Sindical por meio da parceria (2000-2002).....	84
Gráfico 1 - A escolha dos egressos em relação aos cursos de qualificação	104
Gráfico 2 - O que deveria ser melhorado nos cursos.....	118
Gráfico 3 - Os benefícios dos cursos para os egressos.....	135
Gráfico 4 - A importância dos cursos para os egressos.....	140

SIGLAS

APDL	Associação de Promoção do Desenvolvimento Local
CGT	Confederação Geral dos Trabalhadores
CODEFAT	Conselho Deliberativo do FAT
CST	Centro de Solidariedade ao Trabalhador
CUT	Central Única dos Trabalhadores
FAT	Fundo de Amparo ao Trabalhador
FIESP	Federação das Indústrias do Estado de São Paulo
FS	Força Sindical
IPEC	Instituto Paulista de Ensino e Cultura
ITEP	Instituto Trading de Educação Profissional
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
PARCs	Parcerias Nacionais e Regionais do MTE
PEQ	Plano Estadual de Qualificação
PLANFOR	Plano Nacional de Qualificação Profissional
PNQ	Plano Nacional de Qualificação
PPTR	Política Pública de Trabalho e Renda
SEFOR	Secretaria de Formação e Desenvolvimento Profissional
SEPLANDES	Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Social

SUMÁRIO

DEDICATÓRIA	
AGRADECIMENTOS	
LISTA DE QUADROS, TABELAS E GRÁFICOS	
SIGLAS	
SUMÁRIO	
RESUMO	
ABSTRACT	
INTRODUÇÃO.....	15
1 - Aspectos Metodológicos.....	21
2 - Objetivos.....	21
3 - Procedimentos Metodológicos.....	22
CAPÍTULO 1 - AS CONTRIBUIÇÕES TEÓRICAS.....	25
1.1 - As metamorfoses no processo de produção e suas repercussões para a força de trabalho.....	26
1.2 - A relação entre a “nova” qualificação, a empregabilidade e a competência: o discurso ideológico.....	36
1.3 - A qualificação profissional: solução para o desemprego?.....	51
CAPÍTULO 2 - AS TRANSFORMAÇÕES NA SOCIEDADE CAPITALISTA E OS IMPACTOS NO MOVIMENTO SINDICAL.....	59
2.1 - Sindicalismo brasileiro nos anos 80: avanços e conquistas.....	60
2.2 - O Movimento Sindical nos anos 90: da confrontação à participação.....	64
2.3 - O surgimento da Força Sindical.....	67
2.4 - O ideário da Força Sindical.....	71
2.5 - A atuação do sindicalismo brasileiro na esfera da qualificação profissional.....	76
2.6 - A Força Sindical e a Qualificação Profissional.....	83
2.6.1 - A Qualificação Profissional a partir dos documentos da Força Sindical.....	85
2.7 - Caracterização da Atuação da Força Sindical na Esfera da Qualificação Profissional no Estado de Pernambuco.....	89

2.8 - Os cursos de qualificação ofertados pela Força Sindical em Pernambuco.....	93
CAPÍTULO 3 - RESPOSTAS DA PESQUISA.....	100
3.1 - A contribuição das entrevistas e dos questionários.....	101
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	144
ANEXOS.....	148
Anexo 01 - Questionário para os egressos dos cursos de qualificação da Força Sindical.....	149
Anexo 02 - Roteiro de Perguntas para os coordenadores da Força Sindical.....	154
Anexo 03 - Roteiro de Perguntas para os coordenadores e os instrutores das entidades contratadas.....	155
FONTES DE PESQUISA.....	156
Documentos	156
Material da Força Sindical.....	158
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	159

RESUMO

O presente estudo analisa a atuação da Força Sindical na área de qualificação profissional, no estado de Pernambuco. Esta atuação é viabilizada pela obtenção de recursos públicos do FAT através do PLANFOR. Para a FS, a qualificação é um elemento primordial para os trabalhadores enfrentarem os efeitos causados pelas mutações do processo produtivo, o que para ela tem provocado o avanço do *desemprego estrutural*. Através da utilização de entrevistas, aplicação de questionários e análise documental, constatou-se que as ações de qualificação não estão contribuindo para os egressos se inserirem no mercado de trabalho, reduzindo-se, basicamente, a um mecanismo de adequação dos cursistas aos interesses do capital.

ABSTRACT

The present study analyses the “Força Sindical” performance in the professional qualification area in the state of Pernambuco. This performance is made feasible by acquisition of FAT’s public resources through the PLANFOR. For the “Força Sindical”, qualification is one essential element for workers to deal with the effects caused by the change of the productive process, which is considered to have caused the advance of the *structural unemployment*. Through the use of interviews, application of questionnaires and documental analysis, it was verified that the qualification actions are not contributing for the insertion of the qualified workers in the labor market by themselves. Therefore, these actions are reduced basically to an adaptation mechanism of the students (workers taking the qualification courses) to the interests of the capital.

“A qualificação humana diz respeito ao desenvolvimento de condições físicas, mentais, afetivas, estéticas e lúdicas do ser humano (condições omnilaterais) capazes de ampliar a capacidade de trabalho na produção dos valores de uso em geral como condição de satisfação das múltiplas necessidades do ser humano no seu devenir histórico. Está, pois, no plano dos direitos que não podem ser mercantilizados e, quando isso ocorre, agride-se elementarmente a própria condição humana”

(FRIGOTTO, 1996)

INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como objetivo analisar a atuação da Força Sindical na área de qualificação profissional. Algumas questões diretamente relacionadas a este objetivo tentarão ser respondidas, mas, uma, especificamente, sintetiza a problemática central deste estudo: Qual o papel que a Força Sindical desempenha na esfera da qualificação profissional no estado de Pernambuco?

O interesse pela temática dos cursos de qualificação está associado ao nosso processo de formação acadêmica, ainda na graduação em Pedagogia na UFPE, em disciplinas como “Educação e Trabalho”; a participação em seminários, e as discussões com professores e alunos desse curso. Como segundo fator, apontaríamos o desejo de entender melhor a materialização das ações de qualificação profissional desencadeadas no Brasil a partir dos anos 90. A escolha da Força Sindical como alvo deste estudo aconteceu em decorrência da notoriedade que a mesma ganhou em virtude das suas ações contra os efeitos do desemprego, particularmente a qualificação profissional. No estado de Pernambuco, a sua intervenção nessa área iniciou-se em 1999 com a instalação do Centro de Solidariedade ao Trabalhador (CST).

Em uma economia globalizada, a qualificação profissional da força de trabalho é colocada pelo empresariado como um fator imprescindível no processo de competitividade entre as empresas (OLIVEIRA, 2001).

A falta de qualificação atinge um contingente expressivo de trabalhadores brasileiros, preocupando toda a sociedade, pois, ela passa a conviver com o aumento dos excluídos do mercado de trabalho, o que resulta na expansão da marginalização e no aumento do número de miseráveis.

O agravamento da questão acontece porque as mudanças no processo de qualificação profissional dos trabalhadores não acontecem no mesmo ritmo das mutações ocorridas no processo de produção. Essa defasagem é consequência da quase ausência de ações públicas para atender o segmento de trabalhadores desqualificados, desempregados e sem condição de pagar por sua formação.

As transformações no sistema de formação profissional só veio a se materializar nos anos 90, em virtude das cobranças, principalmente dos empresários que precisam de uma mão-de-obra adequada às necessidades do processo de produção. Foi através do Plano Nacional de Qualificação Profissional – PLANFOR, criado em 1995, que, pela primeira vez, passou a ser desenvolvida uma política pública visando a dar respostas às exigências de maior qualificação da força de trabalho brasileira.

Esse Plano surgiu com o intuito de atender, preferencialmente, aos trabalhadores desempregados, através dos cursos de qualificação profissional. Ele traz como principal novidade a entrada de novos atores sociais no oferecimento desses cursos, destacando a “parceria” entre governo, empresariado e trabalhadores. Esse último segmento, representado pelos sindicatos e pelas centrais sindicais, passa a contar com um “novo” espaço para a sua atuação.

As políticas públicas, no Brasil, como o PLANFOR, passam a ser guiadas por um “novo” ideário que atinge tanto a esfera política como a econômica.

Dessa forma, a sociedade brasileira, nos anos 90, deparou-se com a construção das políticas públicas guiadas pelas idéias *neoliberais*¹. Embora não objetivemos fazer uma análise aprofundada da teoria neoliberal, entendemos ser necessário analisar sua influência na construção das políticas sociais, que incluem as de qualificação profissional.

O neoliberalismo tem como principal diretriz: a redefinição da intervenção estatal nas esferas social e econômica, o que pode ser sintetizado como sendo a defesa do *Estado Mínimo*. Como destaca Frigotto, essas idéias podem ser assim resumidas:

a tese neoliberal (que não é unívoca) postula a retirada do Estado da economia – idéia do Estado Mínimo –; [o fim] à restrição dos ganhos de produtividade e garantias de emprego; a volta das leis de mercado sem restrição; o aumento das taxas de juros para aumentar a poupança e arrefecer o consumo; a diminuição dos impostos sobre o capital e diminuição dos gastos e receitas públicas e, conseqüentemente, dos investimentos sociais (1996, p. 80)

Com o intuito de adequar a mão-de-obra brasileira ao novo paradigma materializado no país, faz-se necessárias modificações nas políticas que regem a área da formação profissional dos trabalhadores. Desse modo, a elaboração e a implementação das políticas públicas no Brasil, acentuadamente na década de 90, passam por intensas transformações, decorrentes de aspectos político, social e econômico, que influenciam diretamente a construção e o rumo dessas políticas.

As mudanças se materializam, principalmente, pela diminuição do *fundo público*² para a esfera social, destinando-o, primordialmente, aos interesses do capital.

¹ Para um maior detalhamento do neoliberalismo, ver: Anderson, 1995; Braga, 1996.

² Constitui-se a partir dos tributos públicos, que podem servir tanto para o financiamento da acumulação de capital como para o financiamento da reprodução da força de trabalho. Para um maior aprofundamento ver Oliveira, 1988.

A ação neoliberal (não assumida politicamente pelas elites dominantes) começou a ganhar força no país, a partir de 1990, sendo *colocada como* estratégica para a solução da crise fiscal do Estado e do soerguimento da economia capitalista brasileira (ALVES, 1996, p. 131).

Embora tenham sido estruturadas inicialmente no governo de Fernando Collor de Melo, é no governo de Fernando Henrique Cardoso que as políticas neoliberais ganham força e se expandem rapidamente, trazendo uma onda de privatização, *internacionalização* econômica e a diminuição dos recursos públicos para a esfera social. Nesse sentido, Boito coloca que:

foi no governo FHC que, na segunda metade da década de 1990, logrou radicalizar a política neoliberal e recuperou, em parte, o atraso: esse governo não só deu novo e forte impulso às políticas de abertura comercial, de desintegração, de desregulamentação e de privatizações, como também vem reduzindo, um ano após o outro, os gastos sociais (1999, p. 86).

Foi a partir dessas novas diretrizes que as políticas públicas, nos anos 90, começaram a ser construídas. Assim, passa a predominar nos discursos do governo, dos empresários e dos trabalhadores – representados pelos sindicatos –, a necessidade de mudanças tanto qualitativas, quanto quantitativas no processo de qualificação dos trabalhadores, visando a atender às mutações ocorridas no processo produtivo.

Na construção das políticas públicas, principalmente as sociais, aparecem novos elementos, como a *descentralização*, a *participação* e a *focalização*. Como as ações de qualificação profissional da Força Sindical estão dentro do PLANFOR, ou seja, no âmbito de uma política pública de cunho social, faz-se necessário falarmos um pouco sobre a sua materialização.

A utilização da *descentralização*, da *participação* e da *focalização* nas políticas públicas se dá em consonância com a presença do modelo neoliberal no país, existindo uma estreita ligação entre eles. Dessa forma, explanaremos

um pouco de cada um desses elementos. Começaremos pela *descentralização*, a qual é vista como um instrumento para que os serviços públicos se tornem mais eficientes, pois, as ações chegariam na esfera mais próxima dos sujeitos atendidos, assim como se daria nas ações sociais a *participação* conjunta de outras instituições, como sindicatos, ONGs, etc., com o Estado, bem como a *focalização* que buscou dirigir essas ações para a parcela mais excluída da população.

a descentralização da prestação de serviços (transferência de atribuições do governo federal para governos estaduais e municipais, a desconcentração participativa (delegação pelo poder de Estado de atribuições da política social a entidades civis filantrópicas, a empresas e a associações não governamentais de diversos tipos) e a focalização dos serviços públicos (saúde, educação, saneamento e outros) na população de baixa renda, propostas essas elaboradas e induzidas por agências internacionais como o Banco Mundial e o FMI, tais propostas poderiam fazer da política social neoliberal um verdadeiro instrumento de erradicação da pobreza na América Latina (BOITO, 1999, p. 78-79).

Trazendo para a esfera da política educacional, a partir dos termos colocados acima, essa não se diferencia das outras políticas sociais, mas, no caso específico da educação, as ações dirigidas por essas diretrizes estão tendo uma aceitação e uma expansão mais expressiva do que em outras áreas. Os discursos destacam a importância da educação como tendo um papel decisivo de interferência no crescimento econômico do país, destacando-se, acentuadamente, a educação profissional. Assim, as “*alterações nos sistemas educacionais se fariam necessárias, pois pareceria haver inadequação na passagem de formação profissional para o aparelho produtivo*” (POCHMANN, 1999, p. 16).

Em decorrência desses pressupostos, percebe-se, com clareza, no discurso estatal um destaque às ações no campo educacional. Entretanto, tal

evidência da educação não é acompanhada, de fato, de uma prioridade governamental para essa área, como salienta Boito (1999, p. 105).

a política dos governos neoliberais para o sistema educacional brasileiro, da escola primária ao nível superior, evidencia a função meramente ideológica do discurso e da atuação do ministro Paulo Renato, que procura passar a impressão de que o Estado prioriza a educação. Além do mero oportunismo eleitoral, essa valorização retórica da educação cumpre funções ideológicas específicas.

Foi nesse contexto de transformações que se desenvolveu esta pesquisa.

A presente dissertação está dividida em três capítulos. O **primeiro** trata das principais categorias teóricas relacionadas à questão da qualificação profissional, onde se destacam as transformações no processo de produção capitalista e seus efeitos sobre a qualificação da força de trabalho. São discutidos os novos elementos ideológicos, como a *empregabilidade* e a *competência*, que passam a ser os norteadores das ações de qualificação profissional, visando a ajustá-las aos interesses do capital.

No **segundo** capítulo, abordamos o sindicalismo brasileiro, estabelecendo como período de análise o final do anos 70 até o momento atual. Considerando as transformações nas ações e referenciais práticos do movimento sindical, analisaremos o surgimento da Força Sindical e as principais idéias defendidas por ela, analisando particularmente a relação que passa a existir entre o sindicalismo e a qualificação profissional. Enfatiza-se a ação específica da Força Sindical nas ações de qualificação profissional, destacando a caracterização dessa atuação no estado de Pernambuco.

Já no **terceiro** capítulo, com o intuito de responder as perguntas que nortearam este estudo, analisamos os depoimentos dos sujeitos envolvidos com os cursos de qualificação da FS e as respostas colhidas com a aplicação de questionários entre egressos desses cursos.

Aspectos Metodológicos

No desenvolvimento deste trabalho, percebemos diversas lacunas relacionadas à problemática da qualificação profissional no país, especificamente a atuação das Centrais Sindicais e, em particular, a da Força Sindical. Com o intuito de buscar contribuir para a supressão dessas debilidades, recorreremos aos suportes teóricos, como também adentramos na análise da própria realidade estudada.

Objetivos

Este trabalho objetiva analisar a atuação da Força Sindical na área de qualificação profissional, utilizando como fonte de informações as ações que ela vem executando junto aos trabalhadores excluídos do mercado de trabalho, no estado de Pernambuco.

Na construção desta pesquisa, nos orientamos por buscar responder as seguintes questões:

- Qual o papel que a Força Sindical desempenha na esfera da qualificação profissional no Estado de Pernambuco?
- Quais os fatores que levaram a Força Sindical a participar das ações de qualificação profissional?
- Quais as características e os objetivos da qualificação profissional ofertada pela Força sindical?
- Quais os resultados que os cursos de qualificação ofertados pela FS têm tido no referente à (re) inserção do trabalhador no mercado de trabalho?

Procedimentos metodológicos

Escolhemos, como instituição para materializar o processo investigativo, a Força Sindical de Pernambuco. Analisamos as suas ações de qualificação, implementadas por meio do Centro de Solidariedade ao Trabalhador, cuja sede se situa na Rua da Concórdia – no centro do Recife-PE.

As vagas para os cursos de qualificação, oferecidas por essa Central variam de acordo com os recursos que são liberados pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). Não abarcamos todos os cursos de qualificação. Nos delimitamos àqueles que têm o propósito mais direto de preparar os seus alunos para a obtenção do emprego.

A princípio, tínhamos selecionado dez cursos. Seriam os seguintes, em 2001: Cabeleireiro, Qualidade no Atendimento, Auxiliar de Departamento Pessoal, Operador de Telemarketing, Recepção e Telefonia; em 2002: Cabeleireiro, Culinária, Auxiliar de Departamento Pessoal, Operador de Telemarketing, Recepção e Telefonia. No entanto, em virtude de alguns fatores, os quais explicitaremos posteriormente, tivemos que nos limitar a, apenas, 7 deles. Assim, foram analisados os seguintes cursos: em 2001 – Departamento de Pessoal, Recepção e Telefonia, Telemarketing, Cabeleireiro; em 2002 – Telemarketing, Recepção e Telefonia e Culinária.

Os principais elementos que dificultaram o processo de apreensão dos dados se configuraram pela demora no fornecimento das informações pela Força Sindical/PE, principalmente aquelas relacionadas à lista com o nome dos alunos e ao quantitativo deles, pois ela não tinha um banco de dados estruturado; também à aplicação de uma grande quantidade de questionários, dificultada pela desatualização do endereço de alguns egressos, quando não, a ausência de

outros. Também, não se pode desconsiderar o próprio prazo para a conclusão desta pesquisa.

Realizamos várias visitas ao CST, com o intuito de colhermos informações pertinentes aos objetivos deste estudo. Procuramos articular tanto o trato quantitativo quanto o qualitativo dos dados. Sobre as abordagens qualitativas e quantitativas, Minayo faz a seguinte consideração:

[...] numa abordagem quantitativa, definida a população, buscase um critério de representatividade numérica que possibilite a generalização dos conceitos teóricos que se quer testar. Numa busca qualitativa, preocupamo-nos menos com a generalização e mais com o aprofundamento e abrangência da compreensão seja de um grupo social, de uma instituição, de uma política ou de uma representação (1994, p. 102).

No âmbito quantitativo utilizamos o questionário (ver Anexo nº 01) e no qualitativo usamos a entrevista semi-estruturada (vide Anexos nºs 02 e 03).

Os questionários foram aplicados com os egressos dos cursos de qualificação dos anos de 2001 e 2002. Os cursos, do ano de 2001, foram realizados no período de Junho a Setembro; enquanto de 2002 foram oferecidos de Julho a Outubro. Assim, a aplicação dos questionários aconteceu nos meses de Fevereiro e Março de 2003, portanto, para os cursos de 2001, 1 ano e 6 meses depois da execução da qualificação, enquanto para os de 2002, 6 meses após o seu término.

Tentamos atingir o espaço geográfico maior possível, no entanto, não conseguindo abranger todos os municípios do Estado de Pernambuco, nos restringimos aos principais municípios da Região Metropolitana do Recife, sendo representados pelos seguintes bairros:

1. Recife: Mangueira, Afogados, IPSEP, Cidade Universitária;
2. Olinda: Peixinhos;
3. Jaboatão dos Guararapes: Prazeres;

4. Paulista: Jardim Paulista Baixo, Mirueira, Nobre, Aurora, Arthur Lundregan I, Paratibe.

Trabalhamos com um universo de 829 alunos, dos quais 434 do ano de 2001 e 395 de 2002. A partir desse quantitativo, escolhemos uma amostra de 10% do total de egressos, ou seja, 82,9 alunos. Arredondamos, então, a nossa amostra para 83 sujeitos. A escolha dos egressos se deu aleatoriamente, consultando as listas de alunos matriculados fornecidas pela Força Sindical. No entanto, não aplicamos todos os questionários previstos em decorrência do tempo limitado para concluir este estudo. Assim, conseguimos aplicar 58 questionários, o que corresponde a 69,88% da amostra da pesquisa, ou seja, quase 70%.

Algumas das perguntas do questionário tinham apenas uma alternativa como resposta, mas, outras continham mais de uma opção para ser escolhida pelo egresso.

As entrevistas abarcaram sete profissionais envolvidos com os cursos de qualificação da Força Sindical, sendo cinco coordenadores e dois instrutores. Dentre os cinco coordenadores, dois eram da própria FS, um do IPEC, um da APDL e um do ITEP. Todos os envolvidos tinham formação superior: da APDL, Pedagogia; do ITEP, Jornalismo; do IPEC, Comunicação Social; da Força Sindical, Serviço Social e Administração; dos dois instrutores, um tinha formação em Relações Públicas e o outro, em Secretariado. Foram construídos dois tipos de entrevista: uma, destinada aos profissionais da FS e outra aos demais sujeitos. As entrevistas aconteceram na própria Central Sindical. Realizadas no período de dezembro de 2002 a fevereiro de 2003, elas foram gravadas e depois transcritas e analisadas.

CAPÍTULO 1 – AS CONTRIBUIÇÕES TEÓRICAS

1.1 – As metamorfoses no processo de produção e suas repercussões para a força de trabalho

Para termos uma melhor visão das mudanças em torno da qualificação profissional na conjuntura atual, faremos um breve histórico das transformações no processo de produção capitalista e os impactos para a classe trabalhadora e sua formação.

Já na transição do modo de produção feudal e a ascensão do capitalismo, a força de trabalho teve que se adaptar às mudanças, as quais sobrevieram em virtude de que no feudalismo a produção de mercadorias, que acontecia nas corporações-artesaniais pelos mestres-artesãos, auxiliados por seus aprendizes, era pequena. Mas, com o aumento da procura pelos bens comerciáveis e a pressão da burguesia para atender aos mercados em expansão, o velho modelo se esfacela. Dessa forma,

o modo de exploração feudal ou corporativo da indústria existente até então não mais atendia às necessidades que aumentavam com o crescimento dos novos mercados. A manufatura tomou o seu lugar. Os mestres-artesãos foram suplantados pela burguesia industrial; a divisão do trabalho entre as diversas corporações desapareceu diante da divisão do trabalho dentro de cada oficina (MARX, 2000, p. 46).

Em decorrência das mutações no modo de produção, fazem-se necessárias modificações na força de trabalho, a qual tem que se ajustar às primeiras exigências do capital. Se no feudalismo o artesão dominava todas as etapas da produção com o capitalismo o processo se fragmenta. Assim, as

etapas da produção começam a ser divididas entre vários operários. Destarte, “*as forças produtivas disponíveis já não favorecem mais o desenvolvimento da civilização burguesa e das relações burguesas de propriedade*” (MARX, 2000, p. 51).

Com a manufatura se dá a utilização de máquinas rudimentares e a divisão do trabalho, marcado pelo trabalho coletivo e parcelarizado, onde os operários passam a ter, cada um, uma *habilidade* específica no processo de produção das mercadorias. Vive-se uma situação em que

as diferentes operações, que o produtor de uma mercadoria executa alternativamente e que vão se incorporando no conjunto de seu processo de trabalho, dele exigem capacidades diversas. Ele precisa mostrar às vezes mais força, às vezes mais habilidade, às vezes mais atenção. Quando as diferentes operações são separadas, isoladas e tornadas independentes, os operários são distribuídos, classificados e agrupados segundo suas aptidões específicas. Se suas peculiaridades naturais são a base sobre a qual vem implantar-se a divisão do trabalho, desenvolve a manufatura, ao ser introduzida, forças de trabalho que, por sua natureza, só são capazes de certas funções restritas (MARX, 1980, p. 23).

Desse modo, a força de trabalho passa por um processo de parcelarização das funções que não exigem uma elevada formação profissional para os trabalhadores, isto é, “*(...) quanto mais incompleto e até imperfeito for o trabalho parcial, mas será ele perfeito como parte do trabalhador coletivo*” (MARX, 1980, p. 23). Por ser um trabalho simples, o que prevalece no processo é a repetição exaustiva de uma mesma função que perdura pela vida toda do indivíduo, ou seja, predomina “*um trabalhador, o qual executa a sua vida inteira uma única operação simples, transforma todo o seu corpo em órgão automático unilateral dessa operação*” (MARX, 1988, p. 256). No entanto, com a divisão do trabalho, existiam, nesse contexto, duas categorias: os trabalhadores com qualificação e os sem qualificação. Mesmo com essa segmentação no que se

refere à formação da mão-de-obra, não existia necessidade, nem interesse, por parte do capital, de investir nesse fator. Por isso,

[...] ao lado da graduação hierárquica surge a simples separação dos trabalhadores em qualificados e não qualificados. Para os últimos os custos de aprendizagem desaparecem por inteiro, para os primeiros esses custos se reduzem, em comparação com o artesão, devido à função simplificada. Em ambos os casos cai o valor da força de trabalho. A desvalorização relativa da força de trabalho, que decorre da eliminação ou da redução dos custos de aprendizagem, implica diretamente uma valorização maior do capital (MARX, 1988, p. 263).

Com a necessidade de o capital aumentar a sua acumulação, o processo manufatureiro é sucumbido, dando lugar às fábricas, ou seja, à *indústria moderna*. O processo produtivo e a força de trabalho são modificados para atender aos interesses do capitalismo, pois, com o objetivo de intensificar o seu lucro, o que se fez foi acentuar a exploração dos operários. Como principal característica desse processo, podemos observar o crescimento na utilização de máquinas, o que coloca o homem como um simples instrumento a serviço do maquinário. Assim,

o desenvolvimento da maquinaria e a divisão do trabalho levam o trabalho dos proletários a perder todo o caráter independente e com isso qualquer atrativo para o operário. Esse se torna um simples acessório da máquina, do qual só se requer a operação mais simples, mais monótona, mais fácil de aprender (MARX, 2000, p. 52).

Como vimos acima, os trabalhadores são atingidos com as mudanças no processo produtivo capitalista. No entanto, devemos salientar outros aspectos que surgem a partir dessas transformações. Diferente dos paradigmas de produção anteriores, esse modelo traz como principal elemento a não necessidade de utilização da força física como um requisito para trabalhar na produção. Dessa forma, “a maquinaria permite o emprego de trabalhadores sem força muscular ou com desenvolvimento físico incompleto mas com membros mais flexíveis” (MARX, 1975, p. 449). Essas novas exigências trazem algumas

novidades, principalmente, no que se refere à inclusão de crianças e mulheres como trabalhadores, o que, em muitos casos, levava o capitalista a empregar a família toda do operário. Nesse sentido,

a primeira preocupação do capitalista ao empregar a maquinaria, foi a de utilizar o trabalho das mulheres e das crianças [...], colocando todos os membros da família do trabalhador [...] sob o domínio direto do capital (MARX, 1975, p. 449-50).

Em relação à formação da mão-de-obra exigida, o trabalhador teve que passar por um processo de ajustamento aos mecanismos exigidos pela maquinaria, ou seja, *“para trabalhar com máquinas, o trabalhador tem de começar sua aprendizagem muito cedo, a fim de adaptar seu próprio movimento ao movimento uniforme e contínuo de um autômato”* (MARX, 1975, p. 481). Nesse contexto, nos deparamos com um processo contraditório. De um lado, acontecia a evolução da indústria, com o aperfeiçoamento das máquinas e o aumento da produção, mas, por outro lado, aumentava o número de miseráveis, em decorrência da acentuação da exclusão e da exploração da força de trabalho pelo capital. Dessa forma, *“o operário moderno [...] ao invés de se elevar com o progresso da indústria, desce cada vez mais. O operário torna-se um pobre e o pauperismo cresce ainda mais rapidamente do que a população e a riqueza”* (MARX, 2000, p. 56).

Dando continuidade às transformações no processo produtivo capitalista e na força de trabalho, chegamos às primeiras décadas do século XX. Nesse contexto, destacamos a indústria automobilística de Ford, que trouxe várias inovações para o mundo fabril, tanto em relação à produção como para a vida dos seus trabalhadores. Nesse sentido, ele exige

uma qualificação para os seus operários que as outras indústrias ainda não exigem; um tipo de qualificação diferente, nova, uma forma de consumo de força de trabalho e uma quantidade de força consumida no mesmo tempo médio mais onerosas e extenuantes do que em outras empresas, força que o salário não

consegue reconstituir em todos os casos, nas condições determinadas pela sociedade (GRAMSCI, 1980, p. 406).

O principal elemento utilizado por Ford para convencer a força de trabalho a aceitar as modificações implantadas na sua fábrica estava relacionado ao pagamento de salários mais altos do que o de outras indústrias, atrelado à exigência de uma qualificação diferenciada para os seus trabalhadores. Como destacava Gramsci, devemos

[...] procurar na indústria Ford, um elemento novo, que será a origem real tanto dos 'altos salários' como dos outros fenômenos referidos (instabilidade, etc.). Este elemento só poderá ser localizado a partir do seguinte: a indústria Ford exige uma discriminação, uma qualificação, para os seus operários que as outras indústrias ainda não exigem; um tipo de qualificação diferente, nova, uma forma de consumo de força de trabalho (GRAMSCI, 1980, p. 406)

O modelo eficiente e produtivo que ficou conhecido como fordismo passou a ser adotado por várias indústrias, não se restringindo à América, ultrapassando as barreiras continentais e chegando à Europa. Esse paradigma trouxe o processo de racionalização para o âmbito da produção. Desse modo, *“na América, a racionalização determinou a necessidade de elaborar um novo tipo humano, conforme o novo tipo de trabalho e de produção”*. (GRAMSCI, 1980, p. 382). Mais uma vez, são exigidas mudanças no comportamento e nas ações dos trabalhadores. No entanto, as transformações não se restringem, apenas, ao espaço da fábrica, mas, invade o modo de vida dos indivíduos, isto é, *“os novos métodos de trabalho estão indissolúvelmente ligados a um determinado modo de viver, de pensar e de sentir a vida”* (GRAMSCI, 1980, p. 396).

Nesse contexto, a força de trabalho vai se tornando mais mecanizada, aonde, vão se eliminando os elementos subjetivos na realização das suas tarefas. Assim, *“a sua qualificação é medida a partir de seu desinteresse*

intelectual, da sua 'mecanização'” (GRAMSCI,1980, p. 403). Dessa forma, em relação aos trabalhadores³, a *Americanização* tem como objetivo:

desenvolver ao máximo, no trabalhador, as atitudes maquinais e automáticas, romper o velho nexos psicofísico do trabalho profissional qualificado, que exigia uma determinada participação ativa da inteligência, da fantasia, da iniciativa do trabalhador, e reduzir as operações produtivas apenas ao aspecto físico maquinal. Mas, na realidade, não se trata de novidades originais, trata-se somente da fase mais recente de um longo processo que começou com o próprio nascimento do industrialismo, fase que apenas é mais intensa do que as precedentes e manifesta-se sob formas mais brutais (GRAMSCI,1980, p. 397).

No entanto, não são todos os trabalhadores que possuem as habilidades necessárias a esse modelo, e mesmo os que tenham, nem todos são aproveitados pela indústria. Muitos serão excluídos devido ao aumento e ao avanço da maquinaria. Assim, *“verificar-se-á, inevitavelmente, uma seleção forçada, uma parte da velha classe trabalhadora será impiedosamente eliminada do mundo do trabalho e talvez do mundo Tout court”* (GRAMSCI,1980, p. 397).

Dentro desse contexto sócio-econômico, vimos acontecer a grande crise de 1929, onde o mundo capitalista depara-se com uma enorme crise do paradigma liberal. Assim, a tão proclamada liberdade econômica do mercado chega ao seu esfacelamento, ou seja, *“a doutrina econômica liberal, que recomendava liberdade total para as leis de mercado, como mediação política para tirar a economia da crise, é vencida pela própria realidade”* (TEIXEIRA, 1996, p. 212)

Nesse momento é repensando o papel que o Estado vinha exercendo, passando a ser exigida uma intervenção estatal mais efetiva, tanto nas esferas econômica e política como na social. Segundo Teixeira (1996, p. 212),

³ Esse é visto como, apenas, mais um instrumento que pertence ao processo de produção, por isso, como as máquinas, eles têm que funcionar perfeitamente, sem falhas. Nesse intuito, *“o industrial americano preocupa-se em manter a continuidade da eficiência física do trabalhador, da sua eficiência muscular nervosa; é do seu interesse ter um quadro de trabalhadores estável, um conjunto afinado, porque também o complexo humano (o trabalhador coletivo) de uma empresa é uma máquina”* (GRAMSCI, 1980, p. 397-398).

o Estado é obrigado a abandonar sua posição de 'vigia da economia' para se tornar instrumento de salvação do sistema, com suas políticas de apoio direto ao processo de acumulação de capital e com suas políticas sociais compensatórias de ajuda para os excluídos do mercado.

A partir daí estabelece-se um novo modelo de ação estatal no âmbito político, econômico e social, conhecido como *Welfare State*⁴, ou *Estado Providência*, ou keynesianismo, que se materializou nos países desenvolvidos, enquanto nos países subdesenvolvidos, o que inclui o Brasil, tivemos o *Estado Desenvolvimentista*⁵. Desse modo, se dá o atrelamento na utilização do keynesianismo ao paradigma fordista (HARVEY, 1996), com o objetivo de sanar a crise e retornar o processo de acumulação.

Com o *Welfare State*⁶ passa a predominar um embate em torno dos recursos públicos: de um lado, o capital, visando ao seu processo de acumulação; de outro, os trabalhadores e a sociedade em geral, buscando garantir os investimentos nas áreas sociais. Sobre essa questão, Oliveira (1988, p. 8), afirma que:

como consequência das políticas originalmente anti-cíclicas de teorização keynesiana, constituiu-se no padrão de financiamento público onde, a partir de regras universais e pactadas, o fundo público, em suas diversas formas, passou a ser o pressuposto do financiamento de acumulação de capital, de um lado, e, de outro, do financiamento da reprodução da força de trabalho, atingindo globalmente toda a população por meio dos gastos sociais.

O modelo que predominava na organização da produção e da gestão do trabalho era a junção do *fordismo*⁷-taylorismo. Podemos apontar, como suas

⁴ Um modelo que se desenvolve a partir das concepções teóricas geradas pelo economista inglês Keynes (keynesianismo), "que postulam a intervenção do Estado na economia como forma de evitar o colapso total do sistema" (FRIGOTTO, 1996, p. 70).

⁵ Essa divisão pode ser mais bem vislumbrada a partir da diferenciação dos modelos estatais utilizados nos países, como nos mostra Bresser Pereira: "no capitalismo monopolista deste século, o Estado social-burocrático assumiu três formas: o Estado do Bem-Estar nos países desenvolvidos; o Estado Desenvolvimentista nos países subdesenvolvidos; e o Estado Burocrático nos países estadistas" (1998, p. 6).

⁶ Sobre essa temática ver Oliveira, 1988.

⁷ Como coloca Frigotto (1996), pode ser dividido em duas fases: a primeira, que vai até 1930 e a segunda, que se refere ao período que prevaleceu o Keynesianismo, que estamos discutindo no texto.

principais características, a produção em massa e a rigidez na estrutura produtiva, tanto na relação entre os que comandam e os que executam as tarefas, como na formação e nas funções desempenhadas pelos trabalhadores. Para termos uma melhor visualização desse paradigma produtivo, contaremos, primeiramente, com a definição do *fordismo*⁸ feita por Frigotto. Para ele, o fordismo é

uma determinada forma de organização do trabalho fundada em bases tecnológicas que se pautam por um refinamento do sistema de máquinas de caráter rígido, com divisão específica do trabalho, um determinado patamar de conhecimento e uma determinada composição da força de trabalho; um determinado regime de acumulação, fundado numa estrutura de relações que buscou compatibilizar produção em grande escala e consumo de massa num determinado nível de lucro; e, por fim, um determinado modo de regulação social que compreende a base ideológica-política de produção de valores, normas, instituições que atuam no plano do controle das relações sociais gerais, dos conflitos intercapitalistas e nas relações capital-trabalho (FRIGOTTO, 1996, p. 69-70).

Com a evolução do modelo industrial se intensificam a divisão e o distanciamento dos trabalhadores qualificados dos desqualificados. Essa realidade passa a predominar com a adoção dos métodos de racionalização organizacionais e de gestão, implementados por Taylor no processo de produção industrial, o qual ficou mais conhecido como o *Taylorismo*. Na nova configuração das relações de produção, intensificou-se a diferenciação das atividades dos trabalhadores que comandam das atividades daqueles que executam. Assim, o primeiro grupo necessitava de uma qualificação que daria suporte ao gerenciamento e ao controle do trabalho da força produtiva, enquanto, o segundo grupo estava mais propenso à desqualificação, pois, a sua ação era limitada, repetitiva e sem necessidade de muito conhecimento. Para Kuenzer (1989, p. 29-30):

[...] tendo em vista os interesses do capitalismo, [o taylorismo] acresce à fragmentação do trabalho a divisão de funções entre gerência e trabalhador. Considerando a impossibilidade de que

⁸ Ver Harvey, 1996; Antunes, 2002.

os trabalhadores independentes absorvam e executem processos uniformes e racionais de trabalho a fim de acompanhar o progresso tecnológico, a administração deverá responsabilizar-se pelo planejamento das tarefas a partir do conhecimento profundo do processo produtivo, cabendo ao operário apenas a execução segundo instruções superiores.

Como discutimos anteriormente, desde a passagem do modo de produção feudal para o capitalismo, a qualificação da força de trabalho passou por profundas modificações, podendo considerar que, nesse período, se iniciou o processo de desqualificação da força de trabalho. Isso aconteceu porque, como já destacamos, o artesão dominava todas as etapas do seu trabalho; já com a manufatura, se dá a divisão desse trabalho entre vários trabalhadores. Passa-se, assim, a ser exigida uma formação fragmentada e específica da força de trabalho, ou seja, “[...] à medida que a maquinaria substitui o artesão, o aprendizado longo de um trabalho completo foi sendo substituído por um aprendizado cada vez mais fragmentado de uma tarefa parcial” (KUENZER, 1989, p. 25).

A corrente de pensamento que enfatiza o processo de desqualificação dos trabalhadores ganha relevância com trabalhos, como o de Braverman (1987), nos anos 70, com a tese da desqualificação, no qual esse autor afirmava que, em consonância com o desenvolvimento da produção capitalista, se dá a degradação da qualificação dos trabalhadores. Assim, quanto mais instrumentos o capital insere no processo produtivo para aumentar a sua acumulação, mais a força de trabalho e a sua formação vão sendo desqualificadas.

Acentuadamente, dentro do paradigma fordista-taylorista predominaram, em relação à qualificação da mão-de-obra, dois segmentos distintos: um processo de qualificação para uma pequena parcela de trabalhadores, e outro destinado para a maioria esmagadora, ou seja, uma formação desqualificante. Esse processo, conhecido como *polarização das qualificações*, enfatiza que “o

capitalismo moderno necessita somente de um pequeno número de profissionais altamente qualificados, enquanto a grande massa de trabalhadores se veria frente a um processo de desqualificação” (PAIVA, apud OLIVEIRA, 2001).

Iniciando nos anos 60 e acentuando-se na década de 70, novamente, o sistema de produção capitalista entrou em crise⁹, caindo a sua taxa de acumulação em decorrência do esgotamento¹⁰ do modelo fordista, o qual não consegue mais responder, a contento, aos interesses do capitalismo. Nesse sentido, iniciou-se o processo de *reestruturação produtiva* com o objetivo de sanar a crise do modo de produção capitalista e restabelecer a acumulação crescente do capital. Assim, para Harvey:

uma série de novas experiências nos domínios da organização industrial e da vida social e política começou a tomar forma. Essas experiências podem representar os primeiros ímpetus da passagem para um regime de acumulação inteiramente novo, associado com um sistema de regulamentação política e social bem distinta (HARVEY, 1996, p. 140).

As transformações ocorridas nesse período trouxeram grandes repercussões para o processo produtivo, assim como para a força de trabalho. Desse modo, torna-se imprescindível entender as principais características e conseqüências dessas mudanças para o mundo do trabalho e, principalmente, para a qualificação dos trabalhadores.

⁹ Este esgotamento, segundo Frigotto, é resultado dos próprios remédios utilizados pelo capitalismo para sanar a crise anterior. Para esse autor, “(...) a crise de caráter planetário que se explicita particularmente nos anos 70 tem suas raízes bem mais remotas. Contraditoriamente, a crise dos anos 70 tem na sua gênese as estratégias de superação da crise dos anos 30” (1996, p. 69).

¹⁰ Harvey, 1996; Antunes, 2002.

1.2 – A relação entre a “nova” qualificação, a empregabilidade e a competência: o discurso ideológico

O processo de *reestruturação produtiva*¹¹ surgiu com o objetivo maior de reverter a crise da acumulação do capital. Porém, dentro desse contexto, vários elementos estão contidos e outros passam a se configurar com essa nova realidade. Nesse sentido, a *reestruturação* se materializa a partir de uma

[...] 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) (SALERNO, 1996, p. 55).

O *toyotismo*¹² enquadra-se como modelo perfeito para essas mudanças. Ele já vinha sendo usado desde o período do pós-guerra, na década de 40, na esfera da fábrica da Toyota¹³, no Japão. No entanto, a partir da década de 70, as empresas fora do território japonês começaram a adotar os pressupostos do modelo *japonês*¹⁴, o qual se diferencia do fordismo em diversos aspectos. Começaremos enfatizando a relação estritamente direcionada entre a demanda dos produtos e o seu processo de produção, ou seja,

[...] um sistema produtivo que gradativamente se inseria numa produção nitidamente sintonizada com uma demanda e com um processo diretamente vinculado a este fluxo, distanciada daquele sistema de produção em série, em larga escala, próprio do fordismo (ANTUNES, 1994, p. 114).

¹¹ Ver: Teixeira e Oliveira, 1996.

¹² Outras experiências foram realizadas em outros países: na Itália (*Terceira Itália*), na Alemanha, no Vale do Silício nos EUA e na Suécia (ANTUNES, 2002a).

¹³ O modelo do toyotismo foi desenvolvido por Taiichi Ohno, na Toyota.

¹⁴ Entre as principais modificações dentro da produção está a introdução de novas técnicas e métodos na esfera organizacional da produção, como: “o *just-in-time*, *Kanban*, *kaizen*, *organização celular*, *controle estatístico de processo*, *sistemas participativos*, *CCQ*, *TQC*” (LEITE, 1996, p. 37).

A *acumulação flexível* é uma das principais modificações nesse novo contexto, a qual se configura pela presença da flexibilização na produção das mercadorias e no processo de trabalho, sendo substituta da produção em *massa* e em *série* (SABEL e PIORE¹⁵, 1984; HARVEY, 1996; ANTUNES, 2002).

Segundo Harvey, *acumulação flexível* é marcada:

[...] por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional (HARVEY, 1996, p. 140).

Por outro lado, podemos apontar que, no contexto global, essas transformações atingem ferozmente a força de trabalho, determinando, principalmente, o aumento do desemprego de caráter estrutural¹⁶. Nesse sentido, Harvey mostra que,

a *acumulação flexível* parece implicar níveis relativamente altos de desemprego 'estrutural', rápida destruição e reconstrução de habilidades, ganhos modestos (quando há) de salários e o retrocesso do poder sindical- uma das colunas políticas do regime fordista (HARVEY, 1996, p. 141).

Assim, a flexibilização da organização da produção e da gestão da força de trabalho é uma saída do capital para romper com a rigidez do então vigente modelo de produção, o qual, naquele momento, dava sinais de exaustão, fato que tinha como conseqüência direta a diminuição das taxas de *acumulação*.

Podemos enfatizar como principais mudanças que atingem a esfera produtiva, num contexto de acentuada globalização econômica, a preocupação das empresas em modificarem as formas de organização da produção e de

¹⁵ Foram os pioneiros a conceituar a *especialização flexível*.

¹⁶ Aprofundaremos essa temática na parte seguinte deste estudo.

gestão da mão-de-obra, com o objetivo de se adequarem à competição, em nível global, com as outras empresas.

A *reestruturação produtiva* conduz ao enxugamento dos postos de trabalho no processo fabril e a adoção, cada vez mais intensa, de trabalhadores de tempo parcial, de contratos temporários ou, simplesmente, terceirizados. Observamos, também, um crescimento do setor de serviços, absorvendo a mão-de-obra que se torna desnecessária ao setor secundário¹⁷. Para uma melhor síntese dessas mutações, contamos com a colaboração de Deluiz et al (1999), ao destacar que em um

[...] cenário crescentemente globalizado, as grandes empresas vão sendo substituídos por outras de porte menor e com produtividade maior e equivalente [...]; a produção se daria baseada em trabalhadores polivalente/flexíveis que, de posse de ferramentas flexíveis, teriam como resultado de seu trabalho um produto flexível; a parcela do trabalho fora do *foco* principal da empresa passa a ser subcontratada a outras empresas (ou terceirizada); o setor industrial perde sua centralidade para o setor de serviços e a *flexibilização* produtiva é seguida, de perto, pelo aumento do espaço da informalidade nos contratos de trabalho (DELUIZ et al, 1999, p. 35-36).

Na estrutura produtiva, novas tecnologias passam também a serem utilizadas dentro do contexto de transformações. Elas ocorrem de maneira acentuada se comparadas ao modelo anterior. Entre as principais características desse novo paradigma estão a introdução da “[...] *robótica, micro-eletrônica, informática, automação, MFCN (máquinas ferramentas com comando numérico), CAD (desenho assistido por computador)*” (OLIVEIRA, 2001, p. 24).

Nesse contexto mundial, de acentuadas transformações na esfera organizacional e tecnológica da produção, o principal elemento atingido foram os trabalhadores, notadamente no que diz respeito à sua formação: escolaridade e qualificação para o trabalho.

¹⁷ Passa a centralização econômica do setor secundário (industrial) para o setor terciário (de serviços).

Assim, “novas” qualificações¹⁸ são necessárias ao trabalhador para se adequar às exigências do mercado. Nesse novo cenário há a

[...] perda de importância das habilidade manuais em favor das habilidades cognitivas (leitura e interpretação dos dados formalizados; lógica funcional e sistêmica; abstração; dedução estatística; expressão oral, escrita e visual) e comportamentais (responsabilidade, lealdade e comprometimento; capacidade de argumentação; capacidade para trabalhar em equipe; capacidade para iniciativa e autonomia; habilidade para negociação) (TEIXEIRA apud ALVES, 2001, p. 3).

Diante desse cenário, o discurso da tendência à desqualificação dos trabalhadores perde espaço para o que afirma existir uma tendência contrária, ou seja, uma elevação da qualificação de todos os trabalhadores (KAWAMURA e NORONHA, 1993).

Para Paiva (1995), estaríamos diante de um momento no qual está predominando a *tese da qualificação tendencial*, ou seja, existiria um aumento da *qualificação média*, não apenas dos trabalhadores, mas, de toda a sociedade, o qual está relacionado às mudanças tecnológicas e científicas ocorridas na atualidade.

As mudanças que vinham acontecendo nos países desenvolvidos avançaram no Brasil nos anos 90. No entanto, a utilização do novo modelo de produção aconteceu no nosso país ainda na década de 70, em um número reduzido de indústrias. Sobre essa questão Gitahy e Rachid afirmam que

A difusão de inovações tecnológicas e organizacionais na indústria brasileira se inicia em meados dos anos 70, concomitantemente com o início da recessão, da abertura política, da emergência do chamado ‘novo sindicalismo’ e da crise do modelo de relações industriais vigente durante o período do ‘milagre’. É neste contexto que, nas empresas e nos setores mais modernos, surgem os primeiros experimentos relacionados com o novo paradigma. Pouco a pouco, essas experiências se difundem e assistimos, no interior das empresas, a um complexo processo social de ensaio e erro e de

¹⁸ Podem, de um modo geral, se enquadrar “[...] em três grandes grupos: novos conhecimentos práticos e teóricos, capacidade de abstração, decisão e comunicação, e qualidades relacionadas à responsabilidade, atenção e interesse pelo trabalho”(CARVALHO, 1996, p. 103).

mudanças sucessivas, tanto no que se refere à extensão e profundidade das inovações adotadas como percepção dos próprios atores sobre a sua natureza e significado (GITAHY e RACHID, 1995, p. 63).

As empresas brasileiras passaram a utilizar as inovações tecnológicas e organizacionais, introduzindo a *flexibilização*, atrelando-as ao modelo *japonês*, objetivando diminuir os custos e aumentar a produtividade. Carvalho (1996) afirma, entretanto, que o caso das indústrias brasileiras se diferencia das indústrias dos países desenvolvidos, pois ainda predominavam

[...] processos de trabalho industriais com baixo grau de automação, organizados com base na fragmentação do trabalho e na constituição de postos de trabalho com tarefas simplificadas, cuja participação no processo inovativo das empresas, quando ocorre, é marginal (CARVALHO, 1996, p. 108).

Mesmo com essas singularidades, passou a predominar no Brasil os discursos que colocam a necessidade dos trabalhadores terem uma maior qualificação e escolaridade. No entanto, a nova realidade do setor industrial brasileiro não convive apenas com a alta qualificação mas, principalmente, com a acentuação da precarização do trabalho. Nesse sentido, a mudança

[...] não significa que todos os tipos de trabalho estejam se tornando mais qualificados, o que poderia configurar um quadro menos complexo. Pelo contrário, para amplos setores do mercado de trabalho, entre os quais a presença de jovens e mulheres se sobressai, a precarização do emprego acompanha a manutenção do trabalho desqualificado e destituído de conteúdo, que abunda no mercado informal (NEVES & LEITE, 1998, p. 10).

Dessa forma, o discurso das “novas” qualificações, o que já tratamos anteriormente, exigidas pelas empresas se generaliza para todos os trabalhadores fazendo com que, na prática, realmente aumente o contingente de trabalhadores mais qualificados. No entanto, os postos de trabalho não são suficientes para incorporarem todos aqueles que procuram um emprego. Assim, com o aumento do desemprego, a culpabilidade por esse problema passa a ser

conferida ao próprio sujeito. Sobre este fato, Boito (1999) destaca a contradição entre o discurso comum no meio empresarial e a realidade concreta que estão vivendo os trabalhadores.

[Segundo o discurso comum] as empresas brasileiras estão incorporando de modo generalizado, tecnologia de ponta, necessitando de um trabalhador mais qualificado, quando elas estão, na verdade, dilapidando força de trabalho qualificada. Além de produzir uma imagem moderna das empresas brasileiras, tal retórica em prol da educação estigmatiza o desempregado, responsabilizando o trabalhador, supostamente despreparado, pelo próprio desemprego. A defesa operante que os neoliberais fazem da educação é na verdade, e de modo enviesado, uma acusação que lançam contra os trabalhadores brasileiros (BOITO, 1999, p. 105).

Dentro desse contexto globalizado e de grandes transformações no processo produtivo, os conceitos de *competência*¹⁹ e *empregabilidade*²⁰, de caráter ideológico, objetivam naturalizar as mudanças no mundo do trabalho e eximir o capital da responsabilidade pelo agravamento da problemática do desemprego que aflige os trabalhadores. Além, evidentemente, de interferir/direcionar o novo perfil de trabalhador qualificado. Assim, “[...] *na era da globalização [...] podemos compreender a constituição de um complexo ideológico que irá determinar as políticas de formação profissional, com seus conceitos significativos de empregabilidade e competência*” (ALVES, 2001, p. 4).

Existe uma estreita relação na utilização desses conceitos, chegando a ponto de um fator depender do outro, ou seja, “*a empregabilidade é também [...] descrita como a manutenção em dia das competências*” (RAMOS, 2001, p. 206). *A empregabilidade e a competência* passam a configurar no âmbito das políticas de formação profissional, que também englobam a educação básica. Nesse

¹⁹ Essa conceituação estaria ligada ao contexto atual, com absorção de um novo paradigma produtivo. Assim, “[...] *o modelo de competência corresponderia a um novo modelo, pós-taylorista, de qualificação no estágio de adoção de um novo modelo, pós-taylorista, de organização do trabalho e de gestão da produção*” (HIRATA, 1996, p. 133).

²⁰ A sua utilização se dá em decorrência do modelo de *acumulação flexível*, representado, principalmente, pelo modelo japonês, isto é, “[...] *o conceito de empregabilidade é um dos conceitos significativos da lógica do toyotismo que determina as políticas de formação profissional*” (ALVES, 2001, p. 5).

sentido, Shiroma e Campos afirmam que *“consubstanciado ao conceito de competência, emerge o conceito de empregabilidade, que articulado à educação básica, tem se constituído num dos eixos orientadores das políticas governamentais de educação profissional”* (1997, p. 26).

No entanto, apesar de os conceitos de empregabilidade e de competência estarem muito próximos e compartilharem diversos aspectos, eles também têm suas especificidades.

Começaremos falando sobre a *empregabilidade*, um termo que aparece na década de 90, sendo colocado como o ressurgimento da *teoria do capital humano*²¹ (FRIGOTTO, 1996; GENTILI, 1999; ALVES, 2001).

A empregabilidade se constitui através da obtenção de novas habilidades e competências que permitem ao indivíduo disputar um posto de trabalho no mercado. No entanto, esse conhecimento não é garantia de sucesso, ou seja, *“[...] as possibilidades de inserção de um indivíduo no mercado dependem (potencialmente) da posse de um conjunto de saberes, competências e credenciais que o habilitam para a competição dos empregos disponíveis”* (GENTILI, 1999, p. 88).

²¹ Teoria desenvolvida por pesquisadores da Inglaterra e dos Estados Unidos. Destacamos como o seu principal representante Theodore W. Schultz, cujos estudos iniciaram-se nos fins dos anos 40, trazendo como principal elemento o “capital humano”. Dessa forma, o ser humano passa a ser visto também como um *capital*, cujo investimento se reflete no aumento da produtividade. Faz-se necessário que a força de trabalho invista nela mesma, agregando mais conhecimentos, principalmente na esfera técnica que influenciaria no seu desempenho no processo de produção. Schultz passava: *“[...] a considerar apenas os componentes de qualidade como a capacitação técnica, os conhecimentos e atributos similares que afetam as capacitações ou as habilitações humanas para a execução do trabalho produtivo. A medida que as despesas para aumentar tais capacitações aumentam também o valor de produtividade do esforço humano (trabalho), produzem elas uma taxa de rendimento positiva”* (SCHULTZ, 1971, p. 41). Essa teoria recebeu muitas críticas, pois se configurava como um elemento teórico usado pelo capital para transferir para a força de trabalho a responsabilidade pela queda na produtividade. Além disso, limita o processo de formação dos trabalhadores ao atendimento dos interesses do setor produtivo. Frigotto (1984, p. 41) assim se pronuncia: *“O conceito de capital humano – ou, mais extensivamente, de recursos humanos – busca traduzir o montante de investimento que uma nação faz ou os indivíduos fazem, na expectativa de retornos adicionais futuros. Do ponto de vista macroeconômico, o investimento no ‘fator humano’ passa a significar um dos determinantes básicos para aumento da produtividade e elemento de superação do atraso econômico. Do ponto de vista microeconômico, constitui-se no fator explicativo das diferenças individuais de produtividade e de renda e, conseqüentemente, de mobilidade social”*.

A empregabilidade não se constitui apenas de habilidades técnicas, mas, também, de outras de caráter mais subjetivo, as quais acabam constituindo as competências. Nesse sentido,

A empregabilidade envolve, porém, outras variáveis como idade, sexo, experiência prévia, rede de relações sociais, origem social, concepções, valores, aspirações, trajetórias de vida etc., que se tornam dominantes na conquista de um emprego, passando a constituir-se em um 'currículo oculto' de formação de competências (SHIROMA e CAMPOS, 1997, p. 27).

Assim, a empregabilidade estaria relacionada à própria condição do indivíduo responsabilizar-se pelo seu processo de formação profissional e, conseqüentemente, pela obtenção ou não de um emprego. Desse modo,

[...] a empregabilidade estaria vinculada a uma responsabilização do trabalhador por não conseguir emprego, na medida em que este não teria efetuado as escolhas corretas para sua capacitação ou teria uma qualificação inadequada, cabendo-lhe portanto o ônus pela sua exclusão do mundo do trabalho e, conseqüentemente, da vida social (ARRUDA, 2000, p. 23).

Torna-se comum a ênfase da necessidade de a força de trabalho se tornar *empregável*, tendo que possuir os novos atributos exigidos pelo mercado de trabalho. Assim, passam a predominar nos debates a relação desemprego e qualificação, englobando, também, a discussão sobre a *empregabilidade*. Nesse debate, a inadequação dos trabalhadores às requisições do mercado faz com que eles se mostrem incapazes de conseguir um emprego. Dessa forma, a *empregabilidade* é vista como

[...] a capacidade da mão-de-obra de se manter empregada ou encontrar novo emprego quando demitida. O princípio que está por trás do conceito é de que o desemprego tem como causa a baixa empregabilidade, ou seja, sua inadequação em face das exigências do mercado (LEITE apud DELUIZ et al, 1999, p. 48).

Dentro do contexto da problemática do desemprego, a saída dar-se-ia, segundo o discurso empresarial, através de três fatores: a minimização dos

encargos das empresas; a flexibilidade no trabalho e a presença constante da (re) qualificação profissional dos trabalhadores (OLIVEIRA, 2001). Sobre essa questão Gentili afirma que

[...] a empregabilidade é um objetivo, causa, ou requisito básico que articula e oferece coerência aos três elementos que permitiriam superar a crise do desemprego mediante uma dinamização dos mercados de trabalho: a redução dos encargos patronais, a flexibilização laboral e a formação profissional permanente (GENTILI, 1999, p. 86).

Especificamente na esfera do sistema de formação profissional, o discurso da empregabilidade é inserido na construção das políticas e programas de qualificação profissional e educacional e, também, colocado como um referencial para nortear as ações e as escolhas dos indivíduos. Nesse sentido,

A empregabilidade se incorpora no senso comum como significado que contribui a estruturar, orientar, e definir as opções (ou a falta de opções) dos indivíduos no campo educacional e no mercado de trabalho, tornando-se também 'a' referência norteadora, o 'dever ser' dos programas de formação profissional e, inclusive, das próprias políticas educacionais (GENTILI, 1999, p. 85).

Os discursos da empregabilidade passam a ser proferidos, naturalmente, como necessários não apenas para os indivíduos, mas, na materialização da formação profissional e educacional. Desse modo, o conceito de *empregabilidade* vem permeando os discursos dos envolvidos com o mercado de trabalho, o que inclui desde os especialistas, passando pelo empresariado e pelo governo, chegando aos trabalhadores²². Eles afirmam que a força de trabalho tem que apresentar atributos condizentes com as mudanças ocorridas no processo produtivo como a única solução para a *crise do desemprego*, culpabilizando, assim, apenas o próprio indivíduo por essa situação, ou seja,

²² Passa a predominar nos debates o atrelamento da qualificação à possibilidade de obtenção de um posto de trabalho, que acaba sendo compartilhado por todos os envolvidos, ou seja, “a opinião dos especialistas em mercado de trabalho combina com o pensamento dos próprios desempregados. Não existe outra forma de conseguir emprego a não ser buscando, primeiro, a capacitação” (JORNAL DO COMMERCIO, 30/07/2000).

sob a ótica da empregabilidade, a necessidade dos indivíduos disporem de habilidades e conhecimentos adequados aos interesses da produção passa a ser o primeiro elemento considerado nas discussões a respeito das possibilidades de superação do desemprego existente (OLIVEIRA, 1999, p. 57).

Já o conceito de competência, emergente da esfera empresarial (HIRATA, 1996), apresenta-se como substituto ao de qualificação. Podemos dizer que a competência

[...] tende a substituir outras noções que prevaleciam anteriormente como as dos saberes e conhecimentos na esfera educativa, ou a de qualificação na esfera do trabalho. Essas noções nem por isso desapareceram, mas perderam sua posição central e, associadas a competências, sugerem outras conotações (ROPÉ e TANGUY, 1997, p. 16).

Assim, o conceito de competência embora não consiga substituir o de qualificação, passa a ganhar mais atenção e importância em decorrência da diminuição de postos de trabalho (HIRATA, 1996). Entendemos que esses dois conceitos expressam concepções distintas no referente à formação do trabalhador e o seu papel no local de trabalho. Nesse sentido, apontaríamos que

diferentemente da aceção multidimensional da qualificação (real, operatória e como relação social), o modelo de competência corresponderia a um modelo pós-taylorista de qualificação, e sua origem estaria associada à crise da noção de posto de trabalho e à de um certo modelo de classificação e de relações profissionais (SHIROMA e CAMPOS, 1997, p. 24).

Devemos enfatizar, também, que a competência é utilizada em vários sentidos, ou seja, polissêmico (SHIROMA e CAMPOS, 1997), com interferência em diversas áreas, mas, nos últimos anos ganha relevância na esfera da empresa. Assim, a

competência é uma expressão polissêmica, que adquire diferentes sentidos e significados no âmbito de cada formação social, guardando uma direta e indiscutível com a forma de organização da produção e do trabalho, com as condições de uso e de formação da mão-de-obra (FIDALGO, 2002, p. 112).

Salientamos que não existe apenas uma modalidade de competência, mas um conjunto da mesma, que serve como elemento para desenvolver diversas habilidades no ser humano. Pode-se destacar as competências nas esferas cognitiva, comportamental, comunicacional, social e técnica. Para melhor visualizarmos os grupos de competências, nos apoiaremos na seguinte classificação feita por Deluiz:

- Técnico-intelectuais: habilidade básicas como aprender a pensar;
- Organizacionais e metódicas: organizar o próprio trabalho, estabelecer meios próprios, gerenciar o tempo e o espaço;
- Comunicativas: capacidade de se comunicar com o grupo;
- Sociais: saber ser sociável, transferir conhecimentos; e
- Comportamentais: que advém da necessidade de incorporação da subjetividade do trabalhador nos processos produtivos (1996, p. 17).

Destacamos, ainda, que as competências passam a evidenciar-se não apenas no contexto do mundo do trabalho, mas, também, na esfera educacional. Apesar das diferenças entre esses dois campos, se estreitam alguns objetivos, principalmente, relacionados à formação e às habilidades que passam a ser exigidas individualmente aos sujeitos. Desse modo,

[...] as semelhanças de mudanças ligadas ao uso do termo competência na esfera do trabalho não podem ser analisadas dentro de um mesmo esquema de inteligibilidade, que negaria suas especificidades respectivas, não é menos verdade que um certo número de homologias devem ser observadas: uma mesma centragem nos indivíduos, colocados no centro das organizações escolares ou produtivas, e em seus atributos cognitivos, um mesmo recurso a procedimentos de racionalização, de formação técnica e de medida para transmitir e avaliar estes atributos (TANGUY, 1997, p. 403).

A aquisição de competências se configura como um dos elementos presentes na disputa entre os trabalhadores por um posto de trabalho, onde um indivíduo deve ser mais competente do que os outros. Dessa forma, “*ser competitivo*”, que antes dizia respeito fundamentalmente às relações entre

empresas, é transferido para os trabalhadores, pois ser competente tem justamente este significado” (FIDALGO, 2002, p. 115).

Com a ascensão do conceito de competência, a ação do indivíduo passa a se configurar em conformidade e aceitação das imposições do mercado de trabalho, além, evidentemente, da responsabilização individual pela condição, ou não, de desempregado²³. Como destaca Arruda (2000, p. 20): “[...] *o modelo da competência sinaliza para a conformação de novas bases de avaliação do trabalho que valorizam a atuação individual e o comprometimento total do indivíduo com as metas de organização*”.

Dessa forma, tanto em relação à empregabilidade como à competência passa a predominar, na conjuntura atual, como decorrência das mudanças no processo de produção e de trabalho, o fator individualista, principalmente ligado à questão do emprego²⁴. Nesse sentido, a atuação de caráter coletivo é substituída pela ação individual, pois, como destacou Gentili:

passou-se de uma lógica da integração em função de necessidades e demandas de caráter coletivo (a economia nacional, a competitividade das empresas, a riqueza social, etc.), à lógica econômica estritamente privada e guiada pela ênfase nas capacidades e competências que cada pessoa deve adquirir no mercado educacional para atingir uma melhor posição no mercado de trabalho (GENTILI, 2000, p. 81).

A repercussão dessa individualização para o movimento representante dos trabalhadores é profunda. Tal fato leva ao enfraquecimento da ação dos sindicatos. Essa diminuição do poder de representação dos sindicatos é também consequência da necessidade do trabalhador adequar-se às novas exigências

²³ O desenvolvimento do sujeito está relacionado à individualidade no processo da sua qualificação e aquisição das competências necessárias, ou seja, se dá uma “[...] *centralização sobre os indivíduos e sua necessária mobilidade e adaptabilidade. Trata-se sempre de individualização: na formação, nas avaliações, nos balanços de competências*” (ROPÉ e TANGUY, 1997, p. 204).

²⁴ “A *noção de competência individualiza a referência, relaciona a classificação a padrões de desempenho e a meios para o alcance de resultados e se apresenta independente das especificidades da divisão técnica. Neste caso, seriam confrontados os indivíduos e as performances esperadas e a negociação passa a ser personalizada*” (FIDALGO, 2002, p. 114).

do mundo do trabalho, tendo como penalidade a sua exclusão, caso não siga esse padrão. Sobre essa questão, Fidalgo (2002, p. 115) mostra que:

Todo esse conjunto de mudanças torna os trabalhadores vulneráveis, e estes se vêm cada vez mais confrontados com uma rede de complexas relações, onde as saídas coletivas têm sido desencorajadas pela imposição da necessidade de adaptação individual, não somente aos novos processos de trabalho, mas às condições gerais de gestão do trabalho.

O capital elege a competência e a empregabilidade como fatores indispensáveis ao seu interesse²⁵, fazendo novas imposições para a adequação da força de trabalho às modificações nas esferas produtivas e do trabalho. Assim, o indivíduo deve ser mais “competente”, isto é, obter as competências necessárias, exclusivamente para poder competir com os outros trabalhadores por um emprego. O fracasso por não conseguir adentrar no mercado de trabalho é único e exclusivamente do próprio indivíduo que não se qualificou adequadamente, não adquiriu as habilidades exigidas, desprezando-se o fato de não existirem postos de trabalho para todos. Dessa forma,

Ao transferir para o trabalhador a responsabilidade pelas suas condições de encontrarem um emprego e de se manter em dia com seu processo formativo, o setor produtivo e a economia são bastante poupados quanto à sua responsabilidade na destruição ou criação de postos de trabalho e por medrar o trabalho precarizado (FIDALGO, 2002, p. 115).

Retira-se toda a responsabilidade do governo e dos empresários pela inadequação da qualificação dos trabalhadores ao que é exigido pelo mercado de trabalho, como também pelo aumento do desemprego e da exclusão social da maioria da população (ALVES, 2001). Nesse sentido, o trabalhador individualmente é culpado pelo seu fracasso em não conseguir um emprego.

²⁵ Esses elementos surgem com o intuito de ocultar a responsabilidade que o sistema capitalista tem pelos males que atingem toda a sociedade, principalmente a classe trabalhadora. Assim, a culpa recai em cima das principais vítimas que são os trabalhadores. Sobre essa questão, Oliveira afirma que *“conceitos como o de competência, empregabilidade e flexibilidade surgem não só como a tentativa de melhor adequar a educação aos imperativos da nova ordem econômica, como representam estratégias das elites visando retirar da materialidade das*

O conceito de empregabilidade surge [...] como um mecanismo que retira do capital e do Estado a responsabilidade pela implementação de medidas capazes de garantir um mínimo de condições de sobrevivência para a população. Ao se responsabilizar os indivíduos pelo estabelecimento de estratégias capazes de inseri-los no mercado de trabalho, justifica-se o desemprego pela falta de preparação dos mesmos para acompanharem as mudanças existentes no mundo do trabalho (OLIVEIRA, 1999, p. 56).

Vários pontos negativos podem ser destacados nos conceitos de competência e empregabilidade, principalmente considerando os modelos que vêm sendo usados no contexto atual. Em relação à competência, podemos apontar o seu caráter restrito apenas aos interesses empresariais, o que termina por constituir uma formação fragmentada e aguça o caráter individualista entre os trabalhadores.

Deluiz aponta três riscos na abordagem do modelo de competência por ele voltar-se ao atendimento dos interesses empresariais em detrimento da formação integral dos trabalhadores:

a) a formação profissional pauta-se, neste caso, numa abordagem restritiva das competências, tornando-se instrumental e tecnicista; b) uma perspectiva de abordagem individualizada e individualizante tanto na compreensão da construção das competências quanto na sua avaliação; favorecem-se os acordos particulares entre empregado, enfraquecendo a negociação coletiva em prol do aproveitamento individual e desmobilização da ação sindical; c) a preocupação com os produtos (resultados) sem considerar-se os processos de construção das competências (DELUIZ apud SHIROMA e CAMPOS, 1997, p. 26).

O conceito de empregabilidade leva à redução dos direitos do indivíduo no que se refere à questão do emprego, pois esse não se configura mais como um direito, apenas como uma possibilidade. O indivíduo não é visto mais como um cidadão, mas [...] *“como um consumidor de conhecimentos que o habilitam a*

relações capitalistas a responsabilidade pela exclusão social e pelo desemprego em massa” (2000, p. 4).

competição produtiva e eficiente no mercado de trabalho” (GENTILI, 1999, p. 89).

Como já enfatizamos, a conceituação de competência não se reduz apenas à utilizada na atualidade, mas, se constitui em uma definição “[...] *bem mais rica do que o uso que dela se faz atualmente, já que designa simultaneamente o direito e a capacidade de conhecer*” (ROPÉ e TANGUY, 1997, p. 160). Numa conjuntura na qual predomina apenas o modelo de competência que atenda aos interesses empresariais, ou seja, do capital, a *classe que vive do trabalho*, além de se deparar com a restrição dos conhecimentos, das habilidades e dos atributos direcionados ao que o mercado precisa; não pode utilizar as competências para atender às suas necessidades, como também para desenvolver as potencialidades próprias do ser humano.

Dessa forma, para uma formação mais completa dos trabalhadores faz-se necessário agregar às competências exigidas pelo mercado de trabalho, as competências de caráter político e de cidadania. Nesse sentido,

[...] é necessário agregar ao conjunto das competências profissionais, as competências políticas que permitiriam aos indivíduos refletir e atuar criticamente sobre a esfera da produção, assim como na esfera pública, nas instituições da sociedade civil, constituindo-se como atores sociais dotados de interesses próprios que tornam interlocutores legítimos e reconhecidos (DELUIZ apud SHIROMA e CAMPOS 1997, p. 25-6).

Desse modo, conceitos como empregabilidade e competência não podem continuar a serviço único do capital, como sendo seus elementos “reguladores” da força de trabalho; precisam tornar-se instrumentos que contribuam para o crescimento dos indivíduos, no seu processo de formação, refletindo no embate histórico entre o capital e trabalho. Nesse caminhar,

se a noção de competência não for entendida em sua dimensão social e política, como parte integrante do campo de correlação de forças entre capital-trabalho, tende-se-á a institucionalizar os

modelos patronais de competência que virtualmente têm mais possibilidade de se tornar hegemônicos (MANFREDI, 1998b, p. 37).

Enquanto a noção de qualificação profissional for norteadada pelos conceitos de empregabilidade e competência – estruturados a partir dos interesses do capital –, provavelmente será acentuada a exclusão social. Dessa forma, faz-se necessária uma redefinição desses conceitos numa esfera mais democrática e cidadã. Ou seja,

[...] criar ou definir um conceito democrático de educação e formação profissional, devemos enfatizar que nenhum conceito de empregabilidade pode ser democrático ou emancipador se não reconhece o campo do trabalho como uma esfera do exercício de direitos sociais. [...] Para dizer de forma mais simples: os conhecimentos técnicos vinculados à formação das qualificações dos trabalhadores e os conhecimentos sociais, científicos, jurídicos, éticos e históricos necessários para o exercício do trabalho como uma condição cidadã (GENTILI, 1999, p. 91).

1.3 – A qualificação profissional: solução para o desemprego?

Nas últimas décadas do século XX, a sociedade globalizada vê-se diante de um grande problema, a acentuação do desemprego. No entanto, os países menos desenvolvidos são os mais atingidos (POCHMANN, 2001). Os principais fatores apontados como causadores dessa problemática são as transformações no processo produtivo, marcadas pela inclusão de novas tecnologias e pela flexibilização das relações de trabalho. Nesse sentido, Ianni afirma que *“todos os países, ainda que em diferentes gradações estão sendo alcançados pelo desemprego estrutural decorrente da automação, robotização e microeletrônica, bem como dos processos de flexibilização generalizada”* (1994, p. 8).

Em relação ao Brasil, até os anos 80 o desemprego não era visto como um problema tão grave, mas, a partir dos anos 90²⁶, ele passou a atingir um contingente exorbitante de pessoas, virando um caso crônico. Nesse sentido, Pochmann afirma que

na década de 1990, o desemprego transformou-se em uma das principais características do modo de inserção da População Economicamente Ativa no mercado de trabalho brasileiro. [...] percebe-se que as várias taxas de desemprego existentes no país apresentam-se, atualmente, muito superiores às registradas no final dos anos 80 (POCHMANN, 2001, p. 102).

A causa do desemprego brasileiro não tem uma única explicação. Apontam-se como fatores causadores desde o modelo de desenvolvimento econômico a aspectos referentes à *“busca de competitividade empresarial, à estabilização monetária, à rigidez do mercado de trabalho e à baixa qualificação dos trabalhadores”* (POCHMANN, 2001, p. 95). No entanto, como esse autor ressalta, esses últimos fatores explicativos *“tornaram-se inconsistentes e insustentáveis diante da escalada do desemprego nacional”* (POCHMANN, 2001, p. 95).

Outra explicação corrente que se dá como fator causador do desemprego é a globalização da economia. Segundo Tavares, no seu texto “Os mitos do desemprego”, há pelo menos três mitos quando se estabelece a relação direta entre desemprego e globalização:

Mito nº 1 – [...] mais que decorrência inevitável da globalização, o desemprego tem que ver com o posicionamento do país frente a este processo e com as políticas que adote para sua correspondente reestruturação produtiva. É evidente que numa inserção internacional subordinada, dentro de um modelo de endividamento externo e de ajustes recessivos permanentes, quando a reestruturação industrial fica entregue ao espontaneísmo do mercado e às supostas necessidades das empresas individuais e do Estado de ‘cortar gorduras’, a situação do emprego tende a complicar-se enormemente;

²⁶ Tivemos uma elevação substancial das taxas de desemprego, na década de 90, no Brasil, com o aumento da PEA e a redução do emprego. Nesse sentido, “entre 1989 e 1998, por exemplo, a população ocupada cresceu 14,6%, enquanto a PEA total aumentou 22,6%” (POCHMANN, 2001, p. 103).

Mito nº 2 – o desemprego é consequência do processo de modernização tecnológica em curso no país [...] deve-se à compressão da capacidade de investimentos do Estado e das empresas, imposta pelas políticas de ajuste neoliberal, mais que o progresso tecnológico em si mesmo, um dos principais redutores do potencial de geração de emprego;

Mito nº 3 – os elevados custos de mão-de-obra no Brasil e a excessiva regulamentação das relações de trabalho reduzem a competitividade da produção nacional; sua diminuição estimularia o aumento dos investimentos e do emprego [...] é evidente que as propostas de ‘flexibilização’ atualmente em discussão só serviriam aos propósitos de aumentar ainda mais a exploração da força de trabalho empregada, eliminar conquistas sociais dos trabalhadores e, sobretudo, debilitar a capacidade de negociação de suas organizações sindicais (TAVARES, 1996, p. 1-2).

Talvez a explicação mais coerente seja aquela que aponta como principal fator causador do desemprego a crise econômica, a qual se caracteriza pela estagnação nos investimentos no setor produtivo, além, evidentemente, da ascensão da produção de caráter flexível, que tem como uma das suas características a descartabilização da mão-de-obra. Em outras palavras, as causas do desemprego devem ser vistas a partir da *“persistência de baixas taxas de expansão da economia brasileira nas últimas décadas e (a) condução do novo modelo econômico desde 1990”* (POCHMANN, 2001, p. 11).

Mesmo sendo apontados os “verdadeiros” elementos causadores do aumento do desemprego ainda persiste nos discursos dos envolvidos com o mercado de trabalho a afirmação de que a inexistência de uma mão-de-obra qualificada é o principal fator responsável. Afirma-se que os trabalhadores não dispõem da qualificação necessária e requerida pelo processo de produção de caráter flexível. Dessa forma, cria-se

[...] o falso problema que se notabilizará – com muita frequência na academia, na seara sindical, na imprensa e no âmbito do staff estatal – ao colocar qualificação X desemprego, como se existissem postos de trabalho ou vagas suficientes para atender toda a PEA brasileira (THOMAZ JR, 2000, p. 5).

Antes de tratarmos dessa relação entre o desemprego e a qualificação, vamos adentrar um pouco na conceituação do desemprego e das suas principais características. Partiremos da premissa de que o desemprego é um estado indesejável no qual o trabalhador se encontra, isto é, numa *“situação de ociosidade involuntária em que se encontram pessoas que compõem a força de trabalho de uma nação”* (SANDRONI, 1989, p. 82). Nenhum trabalhador quer permanecer por muito tempo nesse estado de ócio forçado, pois, ele interfere diretamente na sua inclusão na sociedade como um sujeito social, no seu modo de vida e na aquisição dos bens necessários para a sua sobrevivência. O desempregado, assim, *“não é um ocioso, é um trabalhador, mas um trabalhador posto à parte da sociedade do trabalho, com um estatuto particular que o exclui simultaneamente do aparelho de produção e da sociedade”* (BELLON, 1975, p. 12).

O desemprego é um problema intrínseco ao sistema capitalista, ou seja, ele se materializa com esse modo de produção e a sua evolução. Nesse aspecto, *“é o desenvolvimento do capitalismo que dá à palavra desemprego o seu significado atual”* (BELLON, 1975, p.21). No modo de produção feudal, os artesões, por possuírem os seus instrumentos de produção, não precisavam vender a sua força de trabalho. Com o capitalismo, os trabalhadores passam a depender das ferramentas alheias e de uma remuneração para sobreviverem. Passa a prevalecer a concorrência entre as empresas, como, posteriormente, também, entre a própria força de trabalho em busca do emprego. No entanto, a expansão do processo de produção não se dá de modo compatível com a demanda de trabalhadores atrás de um emprego, formando-se, assim, um contingente de mão-de-obra excluída da produção, que se amplia num estado crescente de desemprego. Entretanto, é importante destacar-se que a existência de trabalhadores desempregados é um elemento indispensável para a própria

acumulação do capital. Existe uma relação direta entre o aumento do excedente produzido e a dispensa da força de trabalho²⁷. Nesse caso,

[...] se uma população trabalhadora excedente é produto necessário da acumulação ou do desenvolvimento da riqueza no sistema capitalista, ela se torna por sua vez a alavanca da acumulação capitalista, e mesmo condição de existência do modo de produção capitalista. Ela constitui um exército industrial de reserva disponível, que pertence ao capital de maneira tão absoluta como se fosse criado e mantido por ele (MARX, 1975, p. 733-734).

Além da definição do desemprego, faz-se necessário um melhor entendimento do tipo de desemprego que está assolando, não apenas o Brasil, mas o mundo inteiro. Para vislumbrarmos os principais tipos de desemprego, contaremos com a contribuição de Sandroni, que apresenta 5 grupos de desemprego :

Nas grandes recessões econômicas, quando a produção declina drasticamente manifesta-se o **desemprego cíclico**, ligado a uma fase de queda do ciclo econômico;

o **desemprego disfarçado ou subemprego** consiste na remuneração muito abaixo de padrões aceitáveis, que afeta trabalhadores não registrados;

o **desemprego friccional ou normal** ocorre por desajuste ou falta de mobilidade entre a oferta e a procura, quando empregadores com vagas desconhecem a existência de mão-de-obra disponível, enquanto trabalhadores desempregados desconhecem as ofertas reais de trabalho;

em certas atividades, como agricultura e hotelaria, ocorre o **desemprego sazonal**, limitado a certas épocas do ano por não houver oferta homogênea de emprego durante o ano inteiro;

o **desemprego tecnológico ou estrutural** origina-se em mudanças na tecnologia de produção (aumento da mecanização e automação) ou nos padrões de demanda dos consumidores (tornando obsoletas certas indústrias e profissões e fazendo surgir outras novas): em ambos os casos, grande número de trabalhadores fica desempregado a curto prazo, enquanto uma minoria especializada é beneficiada pela valorização de sua mão-de-obra (SANDRONI, 1989, p. 83) [grifos nossos].

²⁷ Como está intrínseco ao processo de acumulação capitalista, a necessidade de formar um *exército de trabalhadores desempregados*, na conjuntura atual, não é diferente, onde, “[...] a produção do desemprego é também uma medida estruturalmente necessária à expansão dos mercados financeiros, característica da acumulação flexível” (RAMOS, 2001, p. 210).

Por meio da conceituação de desemprego explanada acima, enquadraremos o desemprego estrutural²⁸ como o modelo que vem devastando a conjuntura presente, principalmente no Brasil.

Uma das primeiras respostas que o próprio capital criou para responder à problemática do desemprego foi formulada pelo economista inglês Jonh Maynard Keynes, mais conhecida como Keynesianismo. O trabalho de Keynes traz como principal elemento a necessidade de o governo aumentar os seus gastos, com investimentos públicos, resultando no aumento da demanda do consumo e engrenando o crescimento econômico. As idéias de Keynes sobre o desemprego, poderiam ser assim sintetizadas:

1. *Desemprego em uma economia de mercado.* [...] uma economia de mercado poderia não ter forças vigorosas que a movimentassem em direção ao pleno-emprego. Na verdade, uma economia de mercado poderia vir a se estabelecer em um *equilíbrio com desemprego em grande escala*;

2. *A causa do desemprego.* [...] o desemprego em grande escala é o resultado de gastos excessivamente baixos em bens e serviços [...] desemprego reflete uma *insuficiência de demanda agregada*;

3. *A cura para o desemprego.* Para curar desemprego, a demanda agregada deveria ser aumentada. A melhor maneira de fazer isto, [...] é pelo aumento dos *gastos governamentais*" (WONNACOTT, 1985, p. 106) [grifos do autor].

A teoria keynesiana materializou-se na forma do modelo do Welfare State ou Estado do Bem Estar Social, o qual tinha como principal característica o aumento dos gastos do governo, notadamente a sua interferência em diversas áreas, através das empresas públicas e de investimentos nas esferas sociais. Esse paradigma perdurou, acentuadamente, do período da Grande Depressão até os anos 70, quando, novamente, o capitalismo entrou em crise e o desemprego voltou a tornar-se evidente. Nesse contexto, o desemprego se dá, entre outros motivos, por conta das transformações no processo de produção,

²⁸ Para aprofundar essa temática ver: Pochmann, 1997; 2001.

nas quais destaca-se a utilização de avançadas tecnologias. Em relação a essa problemática nos últimos anos, Pochmann afirma que:

[...] as causas principais do desemprego são mais abrangentes (exógenas), sendo condicionadas por variáveis estruturais, como as mudanças tecnológicas, a menor capacidade dos estados realizarem políticas nacionais, as políticas econômicas conservadoras, descompromissadas com as metas de pleno emprego e de distribuição da renda, a intensificação da internacionalização das economias que se dá em ambiente de desregulamentação e de aprofundamento das concorrências, entre outras (POCHMANN, 1997, p. 21).

No Brasil, a partir da década de 90 passaram a ser construídas políticas na esfera da educação profissional como possível solução para o problema do desemprego. No entanto, em virtude de a economia brasileira não apresentar sinais concretos de soerguimento, essas políticas de qualificação profissional explicitam-se enquanto políticas *compensatórias*. Sobre essa questão, Belloni et al mostram que

Tomando como exemplo a política de educação profissional, pode-se observar que a meta ou prioridade de (re) inclusão de desempregados tem finalidades distintas quando a política básica (econômica) é, ela própria, excludente ou não. Se ela for excludente, provocando desemprego em massa, o papel da qualificação é apenas compensatório ou reparador, reduzindo os danos produzidos. Em outras palavras, políticas compensatórias podem até melhorar as chances de o trabalhador adquirir as competências ou um novo perfil de qualificação, para fazer frente às transformações no mundo do trabalho. No entanto, elas têm impacto reduzido sobre sua capacidade de agir/reagir no contexto da reestruturação produtiva, uma vez que as origens do desemprego e da exclusão são estruturais e alheias às competências ou qualificação do trabalhador e não são objeto prioritário da política básica. Assim, o papel da política de educação profissional não terá impacto do ponto de vista da efetividade social, pois o fator originário da exclusão não será afetado. Caso se trate de uma política básica 'inclusiva', isto é, voltada para a geração de emprego e renda, o papel da qualificação será o de complementar a ação e os objetivos da política básica (2001, p. 34).

Devemos, assim, questionar os discursos que apontam a qualificação profissional dos trabalhadores como solução do desemprego, pois a sua solvência está ligada aos aspectos econômicos, como a condução das políticas

de investimento e de desenvolvimento do país. Assim, para a superação do desemprego,

o que o país realmente necessita é de uma política de investimento, financiamento e organização social inseridas numa proposta de desenvolvimento global que possibilite enfrentar os gigantescos problemas de exclusão social, agravados drasticamente pelo atual modelo econômico (TAVARES, 1996, p. 2-3).

Mesmo não resolvendo a questão do desemprego nos anos 90, as políticas de qualificação profissional vêm ganhando relevância no país, principalmente, através da entrada, nesse contexto, de novos atores, como os sindicatos. É o que iremos abordar na próxima parte deste trabalho.

**CAPITULO 2 – AS TRANSFORMAÇÕES NA SOCIEDADE
CAPITALISTA E OS IMPACTOS NO
MOVIMENTO SINDICAL**

2.1 – Sindicalismo brasileiro nos anos 80: avanços e conquistas

A Força Sindical, antes de ser mais uma instituição que está trabalhando com a questão da formação profissional, é uma Central Sindical e, assim, está inserida no contexto do sindicalismo brasileiro. Dessa forma, torna-se imprescindível abordar um pouco da história mais recente do movimento sindical, o que abrange dos fins dos anos 70 até os anos 90.

As mudanças ocorridas na esfera política do Brasil, com as mutações da passagem do regime militar para o processo de redemocratização, atingiram em cheio a ação dos representantes dos trabalhadores. A estrutura dos sindicatos que, na ditadura, estava atrelada ao governo, mais conhecidos como *pelegos*, passa por profundas metamorfoses. Nesse contexto, o movimento sindical se destacou, juntamente com outros movimentos, na luta pela derrubada da ditadura militar. Desse modo, mesmo tendo

[...] constante confronto com o patronato e o governo militar, os movimentos sociais, particularmente o sindical, politizam-se rapidamente e são compelidos, na prática, a enfrentarem as questões políticas nacionais e a se incorporarem definitivamente à luta contra o regime militar (COSTA, 1995, p. 51).

Nessa circunstância, a ação sindical não se restringiu apenas à luta no âmbito do trabalho, mas, se expandiu para a esfera política, ou seja, no combate, conjunto com toda a sociedade brasileira, ao regime de governo até então vigente.

Nos fins da década de 70 já se evidenciava o fortalecimento do sindicalismo brasileiro, com o princípio da construção de uma sólida atuação na representação dos trabalhadores, principalmente, através da ação grevista. Relacionado a isso Rodrigues (1992, p. 27-28) coloca que “*o reaparecimento do sindicato como um ator político importante teve início em fins da década de 70, com a eclosão da série de greves na região do ABC paulista*”. Nesse contexto, o movimento sindical dava os primeiros sinais de seu novo tipo de ação enquanto representante dos trabalhadores, demonstrando existir uma certa autonomia diante das imposições do governo e do empresariado.

Os anos 80 culminaram como um momento de significativas mudanças para a sociedade brasileira, em todos os seus aspectos – social, econômico e político – que se expressam na conquista de direitos civis e sociais, na *crise* econômica que começou a atingir o país e na abertura do processo político e democrático. Um período propício, também, para a consolidação da atuação do movimento sindical, estabelecendo a década de 80 como uma conjuntura de extrema relevância para o sindicalismo brasileiro. No entanto, não podemos generalizar essa afirmação para o sindicalismo em nível mundial. Sobre esse assunto, Boito afirma que,

na década de 80, o movimento sindical foi, no Brasil, o movimento social urbano mais persistente, amplo e ativo. Essa situação, se não é singular, está longe de ser a regra no mundo atual. Em diversos países europeus, o movimento sindical vem atravessando uma fase de mutação e refluxo. Em alguns países [...] o sindicalismo atravessou uma crise prolongada, marcada pela des-sindicalização, pelo declínio persistente da atividade grevista e pela descrença em relação à prática sindical (1991, p. 9).

A ação sindical nos países de capitalismo avançado, a partir dos anos 70, passou a ser atingida por uma crise, que se acentuou nas décadas posteriores, a

chamada *crise do sindicalismo*²⁹. Alguns fatores são apontados como seus principais causadores: a queda na taxa de sindicalização, a diminuição do trabalho na esfera industrial, o aumento do trabalho informal, o “desuso” de instrumentos de contestação, como a greve, entre outros. Como podemos vislumbrar na definição de Rodrigues,

no plano econômico: dispersão industrial; novas tecnologias poupadoras de mão-de-obra; acirramento da competição internacional; novas modalidades de gestão empresarial e políticas humanas destinadas a melhorar a relação das empresas com os empregados, e evitar que suas queixas cheguem ao sindicato; flexibilização do emprego e dos procedimentos produtivos; terceirização do emprego; melhoria nas condições de trabalho; altos índices de desemprego. [...] No plano da estrutura social e do mercado de trabalho: redução relativa e absoluta dos trabalhadores industriais e manuais; aumento da proporção de técnicos e de trabalhadores de classe média de alta qualificação educacional e profissional; aumento da proporção de trabalhadores em tempo parcial e por período determinado; ampliação do mercado informal de trabalho. [...] No plano sindical: dificuldade de o sindicato representar grupos de assalariados, mais qualificados, internamente mais heterogêneos; burocratização das organizações sindicais e distanciamento das lideranças sindicais da massa de trabalhadores; dificuldade de sindicalizar os jovens, as mulheres e os trabalhadores em tempo parcial das pequenas empresas ou das atividades ‘terceirizadas’ (1992, p. 21-25).

No entanto, a *crise sindical* não ocorreu apenas devido a essas variáveis, mas se constituiu atrelada às mutações que ocorreram no próprio sistema capitalista, isto é, com a *crise do capital* (CHESNAIS, 1996; ANTUNES, 2002). Desse modo, para entender o que realmente aconteceu com o movimento sindical não podemos apenas analisar, especificamente, as modificações que acometeram os sindicatos, mas, devemos coloca-las como conseqüências da esfera mais macro, isto é, “*só a partir da nova crise do capital*³⁰ *que podemos compreender a crise do sindicalismo em sua dimensão estrutural*” (ALVES,

²⁹ Para um maior aprofundamento sobre as mudanças no sindicalismo mundial ver: Antunes, 2002.

³⁰ Sobre essa temática, Alves mostra que “*a partir da crise capitalista dos anos 70 que atinge os países industriais mais desenvolvidos, instaurou-se um novo regime de acumulação do capital, a acumulação flexível, que tendeu a disseminar-se pelo mundo capitalista nas décadas de 1980 e 1990*” (2001, p. 1).

1996, p. 111). Nesse intuito, a *crise do sindicalismo* é o desdobramento, principalmente, dos fatores estruturais, além dos conjunturais. No aspecto estrutural, refere-se ao “*processo de transformações produtivas, ou seja, os novos padrões de acumulação do capital e de gerenciamento do trabalho*” (ALVES, 1996, p. 126).

No momento em que a atuação do movimento sindical nos países desenvolvidos sofria os efeitos das mudanças no sistema capitalista em nível mundial, o sindicalismo brasileiro mostrava sua peculiaridade e passava a ter uma forma de intervenção bastante diferenciada em relação aos seus congêneres. Nesse sentido, faz-se necessário salientar as principais características do sindicalismo brasileiro nesse período.

Podemos apresentar como um dos significativos avanços do sindicalismo brasileiro, a importância adquirida por essa entidade perante a sociedade brasileira. Essa notoriedade se deu em decorrência da sua luta pela conquista dos direitos dos trabalhadores, mas, principalmente, pelos ganhos relacionados às questões salariais. Evidenciamos, também, o aumento do número de greves, a criação das centrais sindicais, a ampliação de trabalhadores sindicalizados. Ao discutir o desempenho do novo sindicalismo na década de 80, Antunes faz a seguinte avaliação:

Diria que, na contabilização da década, seu saldo foi muito positivo. Houve um enorme movimento grevista; ocorreu uma expressiva expansão do sindicalismo dos assalariados médios e do setor de serviços; deu-se continuidade ao avanço do sindicalismo rural [...]; houve o nascimento das centrais sindicais, como a Central Única dos Trabalhadores (CUT) [...]; procurou-se, ainda que de maneira insuficiente, avanços nas tentativas de organização nos locais de trabalho [...]; efetivou-se um avanço na luta pela autonomia e liberdade dos sindicatos em relação ao Estado; verificou-se um aumento do número de sindicatos, onde se sobressai a presença organizacional dos funcionários públicos; houve aumento nos níveis de sindicalização, configurando-se uma quadro nitidamente favorável para o novo sindicalismo (ANTUNES, 2002a, p. 153).

A representação sindical no Brasil, nas décadas de 80 e 90, não se resumiu à esfera do trabalho, mas à participação conjunta com toda a sociedade brasileira em diversos momentos importantes que ocorreram no país, entre os quais, *“a luta contra a ditadura militar; contribuiu para a ampliação dos direitos sociais na Constituinte; aglutinação na luta pela reforma agrária; mobilização popular pelo impeachment de Collor”* (BOITO, 1999, p. 126-127).

Um dos marcos da organização dos trabalhadores se deu com a criação da primeira central sindical³¹ no período pós-ditadura, que foi a Central Única dos Trabalhadores (CUT), em 1983. Ela nasceu a partir da necessidade do próprio movimento sindical de ultrapassar a velha estrutura pelega, objetivando estruturar e fortalecer a organização sindical nos embates com o capital. Posteriormente, na mesma década, em 1986, ocorreu o surgimento de outra central sindical, a CGT (Central Geral dos Trabalhadores), construída pelos sindicalistas que não concordavam com a linha de ação de confrontação desenvolvida pela CUT.

A CGT passa a atuar com uma prática sindical mais moderada. No entanto, o consenso não perdurou por muito tempo na ala da moderação, levando-a a ser subdividida em duas centrais: a primeira continua com o mesmo nome, enquanto a segunda se chama Confederação Geral dos Trabalhadores, a qual, nos anos 90, também se fragmentou, dando origem a outra central sindical, denominada Força Sindical (FS).

2.2– O Movimento Sindical nos anos 90: da confrontação à participação

O Brasil, notadamente na década de 90, foi acometido por transformações motivadas pelas mutações pelas quais o próprio modelo capitalista vem

³¹ Para um maior aprofundamento, ver Comin, 1994; Costa, 1995.

passando, principalmente nos países desenvolvidos. Essas transformações ganham impulso a partir do governo de Fernando Collor de Mello, em virtude da sua política de governo ter sido guiada pelo paradigma *neoliberal*.

No campo econômico, podemos evidenciar, além das mutações no processo produtivo, o processo de abertura da economia, o aumento desenfreado do desemprego estrutural, o processo de privatização das estatais, a minimização da intervenção do governo na esfera social e o novo papel que passa a desempenhar a representação dos trabalhadores (os sindicatos). Nesse sentido,

o complexo de transformações tecnológicas, organizacionais, políticas e institucionais que atingem a materialidade do capital e as empresas (e, por conseguinte, o mercado de trabalho) tende a promover alterações decisivas no mundo do trabalho e impor novos desafios para os sindicatos no Brasil (ALVES, 1996, p. 133).

Dessa forma, o sindicalismo brasileiro, na década de 90, deparou-se com uma realidade muito diferente da década anterior. Se antes prevalecia a confrontação entre capital e trabalho, o movimento sindical passou, agora, a atuar conjuntamente com o empresariado e o governo, objetivando compensar o espaço perdido em decorrência da própria crise que o movimento sindical vinha sofrendo, em nível mundial.

Assim, a *crise do sindicalismo* chegou ao nosso país atingindo, em cheio, as esferas de representação dos trabalhadores (sindicatos, centrais sindicais), tendo elas que se reestruturarem para se adequarem à nova realidade. Muda-se de um *Sindicalismo de Reivindicação* e de *Confrontação* ao sistema capitalista para um *Sindicalismo de participação*. Sobre essa mudança Antunes faz o seguinte comentário:

os sindicatos estão aturdidos e exercitando uma prática que raramente foi tão defendida. Abandonaram o sindicalismo de classe dos anos 60/70, aderindo ao acrítico sindicalismo de

participação e negociação, que em geral aceita a ordem do capital e do mercado, só questionando aspectos fenomênicos desta mesma ordem (1997, p. 72).

O novo perfil do sindicalismo, denominado por alguns autores como *propositivo*, traz a possibilidade de uma *parceria* na elaboração de propostas que contemplem os interesses dos trabalhadores, do governo com conotação neoliberal e do empresariado. Dessa forma, o sindicalismo começa a participar de esferas tripartites, das *câmaras setoriais*, juntamente com os empresários, dando uma trégua à relação conflitiva entre o trabalho e o capital. Para Antunes, essa nova prática é “*uma postura cada vez menos respaldada numa política de classe. E cada vez mais numa política para o conjunto do país, ‘o país integrado do capital e do trabalho’*” (2002a, p. 155) [grifos do autor].

Frente a uma situação sem perspectiva de mudança, principalmente no sentido de superação da ordem capitalista, aguçada pelas transformações na estrutura produtiva capitalista e pela ofensiva do ideário neoliberal em nosso país, os sindicatos tiveram que recuar em relação às principais reivindicações históricas da classe trabalhadora. Para Boito, “*a hesitação frente ao neoliberalismo dissemina, nos sindicatos, a idéia de que não há caminho alternativo à situação econômica do país, o que desestimula a luta reivindicativa nos sindicatos*” (1999, p. 144).

Essa realidade, nada animadora, faz com que os sindicatos, além de mudarem as suas reivindicações históricas – como representantes da *classe que vive do trabalho* –, relacionadas, principalmente, à superação da ordem vigente e à construção de uma nova sociedade; passem a elencar como nova área de atuação a prestação de serviços de cunho social.

Sobre esse “novo” perfil que a maioria do sindicalismo brasileiro passa a atuar, Giannotti, citando Pochmann, faz o seguinte comentário:

O que vemos hoje nas centrais é uma deturpação do sindicalismo-cidadão e uma volta ao conceito do sindicato prestador de serviços. Na tentativa de organizar os informais, o sindicalismo quer dar conta dessas questões mais amplas da cidadania, decide prestar todo tipo de serviço em substituição ao Estado (qualificação de trabalhador, agenciamento de empregos, etc.) e ainda quer manter suas atividades típicas. Com isso, corre o risco de não fazer bem nem uma coisa nem outra (2002, p. 163).

É nesse recente espaço que as Centrais, inclusive a FS, iniciam as suas ações com a qualificação, como veremos mais à frente em outra parte deste trabalho.

2.3 – O Surgimento da Força Sindical

A necessidade de conter a expansão e a força do sindicalismo cutista fez com que a classe empresarial buscasse aliados no interior do próprio movimento sindical, que compartilhassem da defesa dos interesses do capital. Ou seja, que colocassem o discurso da “moderação” como substituto do processo de “confrontação”, até então existente na relação entre o capital e o trabalho. Desse modo, “[...] procurava-se realçar figuras ditas ‘moderadas’ do âmbito sindical, com as quais o empresariado se sentisse à vontade para dialogar em posição de supremacia, isolando ao mesmo tempo [...] as lideranças mais combativas da CUT” (DREIFUSS, 1989, p. 65).

Os sujeitos aptos a contribuir com o empresariado deveriam ter a moderação como elemento imprescindível no processo de negociação entre o capital e o trabalho. A escolha não foi muito difícil, pois, nesse contexto, duas “figuras” em ascensão do movimento sindical de direita foram os escolhidos como os melhores expoentes para representarem os interesses dos empresários

na esfera dos trabalhadores: o Sr. Luiz Antônio de Medeiros³² e o Sr. Antônio Rogério Magri³³. A união desses dois senhores resultou na ascensão do *Sindicalismo de Resultados*, em 1987, tendo como vertente o *sindicalismo de negócios americano*, no qual predominam os pressupostos da negociação, do *imediatismo de resultados* e da ação moderada dos seus defensores em relação ao capital. Ele tem como principal objetivo atender os seus interesses, sem se preocupar com a superação do sistema capitalista. Como mostra Cattani, esse tipo de sindicalismo

trata-se do tipo de prática institucional que não só abdicou da idéia de contestação da legitimidade do sistema, como é dos mais fiéis avalistas da sua manutenção. O princípio de defesa dos interesses localizados de seus membros predomina sobre qualquer outro. Os princípios de autonomia de interesses ou de bem comum são negociados por vantagens oportunistas e palpáveis. O exemplo mais completo dessa concepção e das práticas decorrentes encontra-se no sindicalismo norte-americano (CATTANI, 2000, p. 110).

Essa ala do sindicalismo brasileiro nos fins dos anos 80 se fortaleceu e ganhou espaço, notadamente a partir do governo de Fernando Collor de Mello, o qual, durante a sua campanha recebeu o apoio de Medeiros e Magri. Com a sua vitória, ele retribuiu a contribuição dada por esses sindicalistas.

Entre as principais conquistas desse modelo de sindicalismo está a nomeação de Magri para ministro do trabalho. Dessa forma, as idéias defendidas por Medeiros e Magri entraram na esfera do governo, transformando-os nos “verdadeiros representantes” dos interesses dos trabalhadores.

³² A história de Medeiros se inicia antes mesmo do período de sua notoriedade dentro do movimento sindical, quando ele ainda era uma “figura” desconhecida para toda a sociedade brasileira. No período ditatorial ele foi exilado, passando por vários países, mormente pelos que eram regidos pelo socialismo, entre eles, Cuba, URSS e Alemanha Oriental, onde fez vários cursos. Com a reabertura política, ele retornou ao Brasil defendendo a *democracia liberal* e bombardeando o regime socialista. No seu currículo dentro da esfera sindical constam, como principais cargos ocupados, a presidência da Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos, a presidência do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo e a presidência da Força Sindical. Para um melhor detalhamento sobre a atuação sindical de Medeiros ver Giannotti, 2002.

No entanto, a aproximação entre o governo Collor e o movimento sindical de direita não ficou apenas nessas trocas de favores, mas, também, na aproximação do ideário defendido por ambas as partes. Foi no governo desse presidente que se iniciou a materialização do modelo neoliberal no país, sendo por esse mesmo paradigma que esse tipo de sindicalismo passou a orientar-se.

A partir desse estreitamento, ainda no governo de Collor, contando com a ajuda presidencial, surgiu a Força Sindical, uma central que apóia os principais preceitos neoliberais: a privatização e a flexibilização das relações de trabalho.

Sobre essa proximidade, Trópia faz a seguinte constatação:

A Força defendeu, apoiou e pressionou o governo pela adoção das medidas neoliberais como a privatização, a revisão constitucional, a reforma da previdência, a reforma administrativa, o contrato temporário de trabalho e a demissão temporária (TRÓPIA, 2002, p. 3).

A fundação da Força Sindical³⁴ ocorreu em março de 1991, num congresso realizado em São Paulo, no qual compareceram 1976 sindicalistas, representando 786 sindicatos, 38 federações e 3 confederações (COSTA, 1995, p. 228), tendo como principal suporte o Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo.

A criação da Força Sindical não aconteceu “do dia pra noite”; foi um empreendimento bem arquitetado, que vinha se estruturando desde a década de 80, que contou, além do próprio Medeiros, com a participação e a ajuda de outros sujeitos, notadamente dos empresários e do governo.

A FS é uma central sindical que está inserida dentro do movimento sindical de *direita moderna* ou *nova direita*; o que a diferencia são os seus princípios e as suas ações em relação às outras centrais, em particular à Central

³³ Dentro do movimento sindical, Magri participou da Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT) e foi presidente do Sindicato dos Eletricistas de São Paulo, mas, o seu cargo mais importante foi como ministro do trabalho no governo de Fernando Collor de Mello.

³⁴ Para um maior aprofundamento ver: Rodrigues e Cardoso, 1993.

Única dos Trabalhadores (CUT). Assim, Antunes mostra que a FS “[...] com forte dimensão política e ideológica, preenche o campo sindical da nova direita, da preservação da ordem, da sintonia com o desenho do capital globalizado” (ANTUNES, 2002a, p. 154).

Em 1999, Paulo Pereira da Silva (o Paulinho³⁵) assumiu a presidência da Força Sindical, pois, Medeiros foi eleito deputado federal. Ele, porém, continuou na defesa das mesmas idéias do presidente anterior, porém, acrescentando alguns elementos novos.

Nesse contexto, intensificaram-se os discursos da FS apoiando o estreitamento das relações entre os trabalhadores e o empresariado. Além disso, a Força, em decorrência da acentuação do desemprego estrutural, passou a defender a sua participação em esferas que antes o sindicalismo não atuava, como nas questões relacionadas à assistência ao trabalhador desempregado, o que incluía a qualificação profissional.

Assim, essa Central começou a se envolver, mais nitidamente, com projetos na área social, passando, então, a ganhar espaço e reconhecimento da sociedade, notadamente as ações destinadas a dar ferramentas para os trabalhadores enfrentarem os efeitos da *crise do emprego*. No que diz respeito a essa tomada de posição da FS, podemos visualizar isso nas próprias palavras do seu atual presidente, o Sr. Paulo Pereira, ao afirmar que passou a existir “[...] a preocupação de cuidar não somente dos interesses dos trabalhadores empregados, mas principalmente daqueles trabalhadores que estão desempregados, daquelas pessoas que estão abandonadas” (SILVA, 2001).

³⁵ Foi presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo.

2.4 – O ideário da Força Sindical

Antes de adentrarmos na relação específica da Força Sindical com a questão da formação profissional, achamos pertinente abordar o ideário dessa Central em áreas que acabam influenciando as suas ações no âmbito da qualificação profissional.

Nesse sentido, analisaremos algumas idéias extraídas do seu documento “Um projeto para o Brasil – a proposta da Força Sindical” (FS, 1993), no qual essa central apresenta suas posições referentes ao papel do Estado, ao processo de privatização, à internacionalização da economia, à reestruturação do processo produtivo e à relação capital e trabalho.

A concepção da FS sobre as funções do Estado brasileiro evidencia a crise do papel estatal desempenhado nas décadas anteriores e a necessidade de mudanças nessa atuação. Desse modo, para ela, o modelo de Estado vigente, acentuadamente, dos anos 60 até os fins dos 80, foi o de uma instituição encarregada de promover o desenvolvimento do país em áreas estratégicas para o crescimento econômico. As ações estatais aconteceram em diversas instâncias, desde a relacionada à infra-estrutura, até os investimentos para desenvolver alguns setores produtivos e empreendimentos no setor privado. Assim,

durante várias décadas, o Estado brasileiro foi agente promotor e empresário do desenvolvimento econômico. Fosse mediante o provimento de infra-estrutura, a concessão de incentivos e créditos e o estabelecimento de reservas de mercado para o setor privado nacional ou estrangeiro, fosse participando diretamente da construção de nova capacidade produtiva em setores inexplorados, o Estado brasileiro exerceu o papel de articulação de interesses e depositário maior dos custos e riscos envolvidos no processo de crescimento (FS, 1993, p. 46).

Para a FS, esse paradigma de Estado começa a entrar em decadência nos anos 80, em decorrência dessa atuação abrangente, ou seja, de um *Estado*

grande, que chama para si a responsabilidade do desenvolvimento do país em diversas áreas, como, também, a incapacidade do Estado de responder a uma nova realidade com que os países se deparam, em virtude da *globalização econômica*. Dessa forma,

[...] a crise do Estado é, conjuntamente, a falência do seu poder de compra, de seu comando sobre a atividade de diversos setores estratégicos e o esgotamento do seu poder de regulação econômica. O Estado dos anos setenta foi tragado pelo envelhecimento de suas estruturas, por seus enormes estoques de dívidas e por sua incapacidade de responder às novas questões colocadas pela economia e pelo mercado internacional (FS, 1993, p. 139).

Nesse contexto, devido ao seu acúmulo de funções, o Estado não consegue mais responder aos anseios da sociedade. Como única saída para sanar essa crise, a FS aponta a necessidade desse Estado diminuir de tamanho, isto é, ele deve passar por uma reforma, que tenha como principal característica a entrada do setor privado em áreas que antes eram exclusivas da ação estatal.

A Força Sindical coloca que

[...] não há dúvida de que cabe reduzir as dimensões do Estado, uma vez que a iniciativa privada já dispõe de capacidade gerencial e financeira para dispensar sua presença na maioria dos setores. Mas não basta diminuir-lhe o tamanho- é preciso torná-lo mais eficiente (FS, 1993, p. 48).

Enquanto nas décadas passadas o Estado era visto como “protetor” e “investidor”, principalmente na esfera econômico atuando no desenvolvimento dos setores produtivos em ascensão, nos anos 90 ele passou a atuar mais como uma *agência reguladora* das ações do setor privado que passaram a se expandir em virtude da retração da atuação estatal. Assim,

se no passado o caráter estratégico da ação do Estado na atividade econômica esteve ligado em grande medida à montagem e operação direta de setores produtivos básicos, hoje ele se prende sobretudo à indução, organização e regulação do processo de reestruturação produtiva (FS, 1993, p. 229).

Podemos destacar no discurso da FS a importância de a iniciativa privada investir em setores que estavam nas mãos do Estado. O principal meio utilizado para essa abertura se deu com a *privatização* das empresas estatais. Sobre essa questão, a Força Sindical coloca que

[...] a participação do setor privado na expansão/modernização da infra-estrutura e da oferta de serviços públicos pode vir a constituir um excelente reforço ao investimento numa área que até então, no Brasil, foi considerada de exclusividade do setor público. Não obstante, experiências semelhantes nos países que mais avançaram em seu processo de privatização (na Inglaterra, por exemplo) deixaram claro que o setor privado tem um interesse seletivo na exploração da infra-estrutura, continuando a caber ao Estado a coordenação global nessa questão, além dos investimentos nas áreas que fogem ao interesse do setor privado (FS, 1993, p. 367).

As ações do Estado continuariam em áreas que a iniciativa privada não tivesse interesse, principalmente no oferecimento dos serviços sociais, essenciais para a sobrevivência da população, mesmo com a diminuição dos recursos. Dessa forma, *“nesta fase, as funções fundamentais do Estado são de natureza diferente. Elas consistem em criar ou viabilizar estímulos e sanções, além da provisão de infra-estrutura e dos serviços sociais básicos (saúde e educação)”* (FS, 1993, p. 365-366).

Não seria apenas o Estado que deveria passar por modificações no país, mas, a própria economia, em decorrência das mudanças em nível mundial. A economia brasileira deveria abrir as suas portas, isto é, materializar a *internacionalização econômica*, um processo que tem como principal consequência o aumento da concorrência entre as empresas, onde elas têm que se adequar ao modelo de produção mais competitivo. Nesse sentido, a Força Sindical coloca que

o desafio que se coloca ao País nesta década de 90 é realizar o intento de definir uma nova forma de inserção da economia brasileira no cenário internacional. Os passos básicos dessa estratégia consistem na tentativa de, por um lado, elevar os padrões de produtividade e de qualidade da indústria nacional,

através de maiores investimentos em pesquisa e desenvolvimento, incorporação de métodos mais modernos de gestão [...] e formação de recursos humanos (FS, 1993, p. 273).

Em relação às mutações que aconteceram em nível internacional, a FS destaca que:

a década de 80 foi testemunha de profundas mudanças no cenário internacional; novos condicionantes foram colocados nesse jogo: a revolução tecnológica, com a constituição de um novo padrão produtivo, tomou a forma da incorporação aos produtos de inovações resultantes da microeletrônica, de novos materiais, da biotecnologia, de novos métodos de gestão da produção (FS, 1993, p. 271).

Desse modo, a Central destaca a influência do fator tecnológico para as modificações no processo produtivo, trazendo, também, novos modelos de materiais, de gestão e de organização.

Podemos evidenciar que para a FS a crise não se abateu apenas sobre o modelo de Estado vigente no país, mas, sobre o próprio processo produtivo que até então persistia. Nos anos 80, ele já dava os primeiros sinais de que precisava de modificações; as empresas tinham que se ajustar ao avanço tecnológico que começava a instalar-se nas indústrias brasileiras. Assim, para a FS,

a exploração predatória da mão-de-obra barata e de recursos naturais abundantes, o fraco dinamismo tecnológico e a manutenção de um protecionismo tecnológico e a manutenção de um protecionismo generalizado marcaram o modelo hoje virtualmente esgotado. Em última instância, a crise econômica dos anos 80 é expressão desse esgotamento (FS, 1993, p. 55).

Como principais conseqüências dessas transformações do processo de produção, mais conhecido como *reestruturação produtiva*, além da inclusão de avançadas tecnologias, tornam-se imprescindíveis as mudanças na mão-de-obra utilizada, principalmente a absorvida pela indústria brasileira. Nesse sentido, a FS mostra que

[...] os novos processos de produção romperam a divisão rígida entre planejamento e execução, exigindo dos trabalhadores maior participação nas decisões e versatilidade na execução de tarefas. Para tanto, a especialização em tarefas tópicas e repetitivas já não é mais suficiente. A indústria de ponta requer trabalhadores capazes de, a uma só vez, atuar num campo específico e aprender noções de vários campos tecnológicos distintos do de sua formação (FS, 1993, p. 58).

No entanto, as mutações não vinham ocorrendo exclusivamente no setor industrial, mas, também, em outros setores, principalmente no terciário. Sobre essa questão a Força coloca que

o novo paradigma produtivo [...] vem alterando praticamente todos os segmentos da produção de bens e serviços. Esse processo, para muitos uma verdadeira revolução, vem associado a transformações igualmente profundas na organização da produção e nos processos de trabalho (FS, 1993, p. 483).

Para a FS, um outro elemento que deve modificar-se em decorrência da *reestruturação produtiva* é a própria relação capital e trabalho. Assim, “a *transformação dos processos produtivos abre um mundo novo para as relações entre o capital e o trabalho*” (FS, 1993, p. 59). Dessa forma, passaria a existir uma relação cordial e com objetivos iguais desses dois sujeitos do processo de produção. Nesse sentido, a FS afirma que “*sem uma colaboração estreita, sem parceria entre capital e trabalho, com vistas a objetivos comuns, a indústria não atingirá padrões de qualidade e produtividade capazes de torná-las modernas e competitivas*” (FS, 1993, p. 59). Em consonância com essas idéias defendidas pela Força Sindical na questão do estreitamento da relação do capital e do trabalho está o discurso do empresariado³⁶, como podemos evidenciar nas palavras do Sr. Mario Amato³⁷:

Chega de rancores, picuinhas e ressentimentos. Se colocarmos a necessidade da discórdia como ponto de partida de toda e qualquer negociação, certamente não chegaremos a lugar nenhum. Se o governo não se entende com os políticos, que não

³⁶ Para um aprofundamento dessa temática ver Oliveira, 2001.

³⁷ Ex- presidente da FIESP (Federação das Indústrias do Estado de São Paulo).

se entendem com os trabalhadores, que não se entendem com ninguém, nada dará certo (AMATO apud OLIVEIRA, 2001, p. 175).

Assim, vislumbramos um estreito vínculo no discurso defendido pela Força Sindical, com os dos empresários colocando as transformações em diversas áreas como necessárias para a inclusão do país no contexto mundial. No entanto, diferente do que a FS coloca como algo benéfico para o país, tivemos que pagar um preço muito alto para entrarmos nessa competitividade, destacando-se a *privatização* de algumas empresas públicas em áreas nas quais o Estado deveria ampliar sua atuação em benefício da sociedade como um todo.

Com a *internacionalização econômica* e o processo de transformação produtiva, as empresas e os trabalhadores foram obrigados a se adequarem às novas exigências: as primeiras, para competirem com as empresas estrangeiras no mercado; enquanto os segundos tiveram que modificar a sua atuação na produção e a sua formação para conseguirem permanecer nesse processo.

Dessa forma, apoiando-se no ideário *neoliberal*, a FS defende o processo de privatização, a abertura econômica, a diminuição do Estado nas áreas sociais e o aumento dos recursos públicos para o setor privado. Nesse sentido, o sucesso dessas mutações dar-se-ia por meio de um pacto do trabalho com o capital, pois, os objetivos, agora, passam a ser comuns: a superação da *crise* que atinge a todos.

2.5 – A atuação do sindicalismo brasileiro na esfera da qualificação profissional

As Centrais Sindicais começaram a atuar, acentuadamente, na esfera da qualificação profissional num período recente. O marco é os anos 90. Anteriormente, os sindicatos vinham participando de ações na área da formação, porém, se restringia a uma quantidade reduzida de trabalhadores atendidos em

cursos para formar dirigentes sindicais e em outros de caráter político, oferecidos pelos sindicatos para os trabalhadores sindicalizados. No entanto, até a década de 80 não se necessitavam de mudanças acentuadas no modelo da força de trabalho utilizada, o que influenciava, e muito, a despreocupação por parte do governo e do movimento sindical nas questões relacionadas à formação profissional para um grande contingente de trabalhadores. Naquele momento, os sindicatos reivindicavam outros direitos para a *classe que vive do trabalho*, mormente, direcionados à esfera salarial e às melhorias no ambiente de trabalho. As ações de formação profissional ficavam expressivamente a cargo do governo (com as escolas técnicas), e do empresariado (com o sistema S).

Notadamente nos anos 90, o Brasil foi acometido por transformações no processo produtivo, em decorrência da própria *crise do capital*. Em consequência da utilização de novas tecnologias e de mudanças no modelo de organização e gestão nas empresas, passou-se a exigir um novo perfil de trabalhador.

Em virtude desse contexto ocorreram modificações significativas no sistema de formação profissional brasileiro relacionadas, sobretudo, à inclusão de novos atores na sua operacionalização, evidenciando-se, em particular, a presença do movimento sindical.

O objetivo maior dessas mudanças era o direcionamento de uma política pública para os trabalhadores desempregados³⁸, pois, até aquele momento, não existiam ações destinadas à formação profissional dos trabalhadores que estivessem fora do mercado de trabalho, que tinham baixa escolaridade e sem condições de pagar um curso profissionalizante. Isso se concretizou com a

³⁸ Nesse sentido, a Secretaria de Formação e Desenvolvimento Profissional (SEFOR), que está ligada ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), “propõe uma política nacional de educação profissional, objetivando atingir um significativo percentual de trabalhadores, especialmente subempregados, desempregados e excluídos dos processos produtivos” (BELLONI, et al, 2001, p. 35).

criação do Plano Nacional de Qualificação Profissional (PLANFOR), que passou a contar com recursos públicos para a sua operacionalização. Assim,

amplia-se no movimento sindical o debate sobre o papel da Educação face aos novos contextos produtivos, os vínculos entre Formação Profissional e emprego e sobre as novas exigências de aumento de escolaridade e de qualificações profissionais dos trabalhadores (DELUIZ et al, 1999, p. 29).

Para uma melhor compreensão da atuação, especialmente, a do sindicalismo brasileiro no âmbito da qualificação profissional faz-se necessário uma explanação do elemento direcionador dessas ações, no caso, o PLANFOR.

Ele foi criado em 1995, se expandindo no ano seguinte, sendo colocado como um dos mecanismos da *Política Pública de Trabalho e Renda (PPTR)*, dentro do governo de Fernando Henrique Cardoso. Surgiu com o intuito maior de incluir os trabalhadores excluídos do mercado de trabalho, especialmente em decorrência de eles não terem a formação profissional que o mercado estava exigindo. Passou-se a oferecer qualificação, primordialmente, para os trabalhadores desempregados, desqualificados e sem escolaridade.

O plano tem como seu financiador o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT)³⁹, o qual tem natureza contábil-financeira, sendo seu objetivo principal patrocinar ações para a geração de trabalho e renda, melhorar as condições do acesso ou permanência do trabalhador no mercado de trabalho, proteção ao desempregado e, acentuadamente, a qualificação. Entre as principais ações que o FAT financia estão o pagamento do benefício do seguro-desemprego, a qualificação e a requalificação profissional e a intermediação ao emprego.

O objetivo primordial do PLANFOR é garantir oferta de educação profissional para contribuir na redução do desemprego e do subemprego da

³⁹ Os seus recursos têm origem nas contribuições do *Programa de Integração Social (PIS)*, criado em 1970, e do *Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PASEP)*, surgindo no mesmo ano. Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, no seu art. 239, esses recursos passaram a custear o *Programa do Seguro Desemprego, do Abono Salarial e de*

PEA, combatendo a pobreza e a desigualdade social e influenciando na elevação da produtividade, da qualidade e da competitividade do setor produtivo. Nesse sentido, a *qualificação*, dentro do plano, seria vista como um *direito* assegurado aos trabalhadores, notadamente, aos que se encontram desempregados, com o intuito de (re) inseri-los no mercado de trabalho.

O PLANFOR prioriza como o seu público alvo⁴⁰ as pessoas sem ocupação, que estejam desempregadas, com/sem seguro-desemprego, cadastradas em entidades que intermediam o emprego e os jovens que buscam o primeiro emprego. Desse modo, as suas ações giram, essencialmente, em torno do trabalhador excluído do mercado de trabalho.

No entanto, o plano não é apenas inovador por incluir no sistema de formação profissional os trabalhadores desempregados, mas, também, em decorrência do seu processo de implementação. Como um dos principais elementos desse processo estão a inclusão da *participação* de novos atores e da *descentralização* na materialização do plano, o que acontece com a incorporação de dois instrumentos: os *PEQs* (Planos Estaduais de Qualificação) – que estão presentes em cada estado brasileiro, inseridos na esfera das Secretarias Estaduais de Trabalho⁴¹ – e as *PARCs* (Parcerias Nacionais e Regionais do MTE), ou simplesmente *Parcerias*, que contam tanto com organismos públicos como privados, destacando-se a presença das organizações dos trabalhadores e do empresariado, para programas e projetos de dimensão regional ou nacional (PLANFOR, 2002).

Programas de Desenvolvimento Econômico. A instituição do FAT e do seu Conselho Deliberativo (CODEFAT) se dão em 1990, com a Lei N° 7998 (FAT, 2000).

⁴⁰ Além desse segmento que é focalizado pelo plano, o público alvo ainda é composto por mais três grupos: o das *pessoas ocupadas em risco de desocupação*, o dos *empreendedores*, o das *pessoas autônomas associadas ou cooperadas*.

⁴¹ Não necessariamente todos estados têm essa secretaria. Em Pernambuco, por exemplo, o plano estadual está designado à Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Social (SEPLANDES), que é implementado pela Agência do Trabalho.

Dos recursos provenientes do FAT⁴² que financiam o PLANFOR, uma fatia maior é direcionada para os PEQs, em torno de 70%, restando os outros 30% para parcerias⁴³. Na alocação dos recursos, reservou-se 80% para o público alvo, destinando o restante para outros grupos estratégicos e projetos especiais.

Na distribuição dos recursos do plano, tanto em relação às PARCs como aos PEQs, são estabelecidos alguns critérios. Entre os mais importantes deles estão a focalização – pessoas acima de 16 anos, com baixa escolaridade (com três anos de estudo) e que estejam em estado de pobreza; a eficiência, que é indicada pelo percentual de treinandos encaminhados ao mercado de trabalho após a conclusão do curso⁴⁴.

Os cursos de qualificação profissional do PLANFOR são ministrados pelas *entidades executoras*, ou seja, que formam a *rede de entidades de educação profissional*, podendo ser das esferas públicas e privadas, nos três níveis (federal, estadual e municipal). No quadro abaixo estão listadas as instituições que compõem esse sistema:

QUADRO 1
Entidades executoras dos cursos de qualificação do PLANFOR

Universidades, faculdades, centros tecnológicos e institutos de ensino superior.
Escolas de nível médio.
Sistema S (Senai, Sesi, Senac, Sesc, Senar, Sest, Senat, Sebrae).
Fundações, associações, sindicatos e centrais sindicais de trabalhadores).
Fundações, associações, confederações e federações de empresários.
Outras organizações de educação profissional (livre, comunitárias, etc.).

Fonte: PLANFOR – Entidade Executora.

⁴² Os recursos só são repassados para entidades mediante a firmação de convênio com o CODEFAT e o MTE.

⁴³ Essa partilha segue a resolução 258/00 do CODEFAT.

⁴⁴ Um conjunto de critérios ainda é composto pela continuidade e pela contrapartida.

É nessa estrutura que o movimento sindical, mais acentuadamente as Centrais Sindicais, materializam as ações de formação profissional, através das “parcerias” firmadas com o MTE. Vale ressaltar que o quantitativo de recursos liberados aos sindicatos é maior do que o repassado para outras instituições envolvidas. Para as Centrais Sindicais são destinados em torno de 70% do montante destinado às PARCs, restando, apenas, os outros 30% para serem divididas com as outras entidades.

TABELA 1

Quantitativo de Recursos do FAT destinado às três Centrais Sindicais no oferecimento da qualificação profissional através das parcerias (2000-2002)

Ano	Entidade	Valor liberado (milhões)
2000	CUT/CGT/FS	70
2001	CUT/CGT/FS	83
2002	CUT/CGT/FS	57
Total	CUT/CGT/FS	210

Fonte: PLANFOR – recursos repassados para parcerias

A partir desses dados, é possível observar o grande quantitativo de recursos que as centrais sindicais receberam para oferecer os cursos de qualificação; isso, considerando, apenas, os convênios feitos por meio das parcerias, uma vez que, para ter acesso ao dinheiro do FAT, as instituições podem participar também dos PEQs⁴⁵.

O sistema de formação profissional brasileiro, a partir da década de 90, além da criação do PLANFOR, se deparou com acentuadas modificações, materializadas com a aprovação da nova legislação, construída em decorrência da adequação do sistema educacional às novas exigências do processo produtivo. Assim, em 1996, foi aprovada a Lei de Diretrizes e Bases da

⁴⁵ No caso da FS, em Pernambuco, ela entrou como uma entidade contratada pelo Governo estadual para oferecer os cursos de qualificação, o que provocou um aumento dos recursos captados por essa central.

Educação (LDB) n° 9394⁴⁶, de 20/12/96; e em 1997, o Decreto Federal n° 2208⁴⁷, de 17/04/97.

As principais mudanças instauradas pela LDB giram em torno da desarticulação do ensino técnico do ensino geral, com o intuito de gerar uma maior sintonia entre os sujeitos formados e o mercado que os absorve. Como destacou Kuenzer (2001), o que se objetivou foi garantir uma maior flexibilidade aos currículos, de forma a adaptá-los ao mercado de trabalho. O decreto 2208 regulamentou os artigos da LDB referentes à educação profissional. Em alguns dos seus artigos, destaca-se a formação para os trabalhadores desempregados e sem escolaridade. Evidenciaremos, apenas, aqueles destinados a esse grupo específico.

Art. 1° A educação profissional tem por objetivos:

IV- qualificar, reprofissionalizar e atualizar jovens e adultos trabalhadores, com qualquer nível de escolaridade, visando a sua inserção e melhor desempenho no exercício do trabalho.

Art. 3° A educação profissional compreende os seguintes níveis:

I - básico: destinado à qualificação, requalificação e reprofissionalização de trabalhos, independentes de escolaridade prévia.

Art. 4° A educação de nível básico é modalidade de educação não-formal e duração variável, destinada a proporcionar ao cidadão trabalhador conhecimentos que lhe permitam reprofissionalizar-se, qualificar-se e atualizar-se para o exercício de funções demandadas pelo mundo do trabalho, compatíveis com a complexidade tecnológica do trabalho, o seu grau de conhecimento técnico e o nível de escolaridade do aluno, não estando sujeita à regulamentação curricular

O principal caráter dessa legislação está relacionado ao retrocesso do sistema de formação profissional, especialmente na desarticulação do ensino profissional do ensino geral. Passando a operar um modelo de formação mais imediatista e fragmentado, objetiva-se, primordialmente, atender aos ditames do

⁴⁶ Pela primeira vez, foi destinado um capítulo exclusivo para a educação profissional. Para um maior aprofundamento sobre esse tema, ver LDB: diversos olhares se entrecruzam (BRZEZINSKI, 2000).

⁴⁷ Constitui-se a partir do Projeto de Lei (PL) 1603/96, que foi substituído pelo decreto. Sobre a reforma da educação profissional brasileira ver: Kuenzer (1999; 2001); Oliveira (2001).

mercado de trabalho em detrimento de uma formação mais completa do trabalhador brasileiro⁴⁸. Assim, “[...] *mais especificamente, no processo em curso há mais de 5 anos da LDB (1989-1995). O discurso da modernidade, na prática, esconde o profundo atraso histórico*” (FRIGOTTO, 1996, p. 203).

Pela importância das mudanças legais para concretizar as ações na esfera da qualificação profissional, foi necessário, antes de adentrarmos na atuação específica da Força Sindical no âmbito da formação profissional, demonstrar o quanto foi essencial o Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador para a entrada dessa entidade nessa área. Como já evidenciamos anteriormente, a importância se dá porque o plano é que rege e dá todas as diretrizes para a materialização dos cursos de qualificação que a FS oferece.

2.6 – A Força Sindical e a Qualificação Profissional

Devemos salientar que, antes mesmo do envolvimento da Força Sindical na implementação dos cursos de qualificação profissional, as principais Centrais Sindicais, incluindo a FS, já vinham participando de discussões e elaborando propostas para essa área. No entanto, esse interesse das Centrais em se envolverem com essa questão se vislumbra em decorrência das mudanças ocorridas no processo de produção que acomete o país, atingindo tanto a força de trabalho como os seus representantes, isto é, o movimento sindical. Desse modo, com a diminuição do seu campo de atuação, os sindicatos buscam outras instâncias para agirem. A saída efetivou-se com a migração para o âmbito das ações sociais. Sobre essa discussão Manfredi (1998a, p. 222) destaca “[...] *que a formação profissional, neste momento, responde às necessidades reais e*

⁴⁸ Nos apoiamos em Kuenzer (2001) e Oliveira (2001).

concretas dos trabalhadores, ela se constitui num campo privilegiado para repensar e planejar estratégias de ação coletivas”

A atuação da FS na esfera da qualificação profissional se materializou, acentuadamente, com o surgimento do PLANFOR e a utilização de recursos do FAT para essa atuação. Podemos vislumbrar, na tabela a seguir, o quantitativo de recursos ao qual a FS teve acesso:

TABELA 2

Quantitativo de Recursos do FAT destinado à Força Sindical por meio da parceria (2000-2002)

Ano	Entidade	Valor liberado (milhões)
2000	Força Sindical	25
2001	Força Sindical	38
2002	Força Sindical	27
Total	Força Sindical	90

Fonte: PLANFOR- recursos repassados para parcerias

O trabalho dessa Central, na área de qualificação, começou no ano de 1997. Por ser o reduto dessa central, São Paulo foi a primeira localidade a receber as suas ações, ganhando uma melhor estrutura no ano seguinte, em decorrência da construção do Centro de Solidariedade ao Trabalhador (CST), sediado no Palácio do Trabalhador, um empreendimento também consolidado com recursos do FAT.

O CST tem como principal objetivo oferecer os serviços de intermediação ao emprego, de qualificação e requalificação profissional e de seguro-desemprego para os trabalhadores. A FS começou com um único Centro na capital paulista; posteriormente, se expandiu para mais quatro unidades, em cidades⁴⁹ do próprio estado de São Paulo e em Recife, capital de Pernambuco. No entanto, as ações dessa Central não se restringiram, apenas, às localidades

⁴⁹ Osasco, Guarulhos e Santo André (Força Web, 2002).

que possuíam o CST, mas abrangiam outros lugares, como veremos, mais adiante, neste estudo.

2.6.1 – A Qualificação Profissional a partir dos documentos da Força Sindical

Para termos uma melhor compreensão das propostas construídas pela Força Sindical em torno da formação geral e profissional, como do tipo de qualificação defendida por ela, analisaremos os dois principais documentos produzidos por essa central sindical. O primeiro texto, intitulado “Um Projeto para o Brasil – a proposta da Força Sindical”⁵⁰, de 1993, é um estudo no qual a FS expõe as suas idéias em diversas áreas, destinando uma parte para a questão da formação profissional. Posteriormente, no 3º Congresso Nacional da Força Sindical, em 1997, foi elaborado outro documento, “Os novos mercados de trabalho: a educação e a requalificação profissional”, que trata, especificamente, das concepções dessa central em torno da qualificação profissional.

Dessa forma, tentaremos mostrar, a partir desses dois textos, os principais elementos defendidos pela FS em relação à formação dos trabalhadores brasileiros.

A Força Sindical defende, no seu documento de 1993, um modelo de atendimento aos trabalhadores, não restrito ao pagamento de benefícios, como o seguro-desemprego, mas que amplie essas ações, incluindo as áreas da intermediação dos trabalhadores ao emprego e da formação e qualificação profissionais. Nesse sentido, ela coloca que *“a concessão de benefícios pecuniários aos desempregados não pode estar desvinculada de iniciativas de intermediação de mão-de-obra, treinamento e reciclagem profissionais e mesmo de assistência psicológica aos desempregados”* (1993, p. 649). Desse modo,

para a FS não adianta apenas desenvolver iniciativas para compensar a situação de desemprego dos trabalhadores, o mais importante é concretizar ações que tenham o objetivo de (re) colocar esses sujeitos no mercado de trabalho.

A Força Sindical salienta que o envolvimento do sindicalismo brasileiro em torno da formação profissional dos trabalhadores é recente. Antes, essa problemática ficava apenas a cargo do Estado e do empresariado, mas, o movimento sindical vê-se, também, obrigado a dar respostas a essa questão.

Assim, os sindicatos têm *“assumido que a discussão e formulação de propostas nesta área também é responsabilidade nossa”* (FS, 1997, p. 1). A FS afirma que, mesmo se concretizando há pouco tempo a atuação do movimento sindical na área da qualificação profissional, houve acúmulo positivo de experiências relacionadas às ações que objetivam a integração da educação básica com a profissional. Desse modo, para ela, os sindicatos têm condições de organizarem os programas de capacitação e requalificação dos trabalhadores.

Para a Força as transformações tecnológicas são o principal fator causador das mutações no processo de produção e, conseqüentemente, da necessária melhoria da qualificação da força de trabalho. Essa afirmação é observada nos dois documentos, já mencionados, quando se afirma que *“o mundo vem assistindo a uma verdadeira revolução tecnológica, que traz consigo modificações substanciais na base técnica da produção e nas concepções de como organizá-la e geri-la”* (FS, 1993, p. 36). Essa posição é reafirmada quando se reforça a afirmação de que *“a automação, a informática e a robótica provocam mudanças na organização e na gestão da produção”* (FS, 1997, p. 1).

Discordarmos dessa visão reducionista, a qual coloca as mudanças acontecidas no processo produtivo e os efeitos que atingiram a força de trabalho

⁵⁰ Foi um estudo organizado pelo economista Antônio Kandir, que contou com a colaboração de vários outros estudiosos.

como sendo consequência das transformações tecnológicas, e não resultado do próprio embate histórico entre capital e trabalho. Assim, concordamos com Coggiola (1997, p. 70), quando ele destaca que o *“fetichismo tecnológico’, [...] consiste em atribuir às ‘novas tecnologias’, um estatuto independente nas mudanças produtivas, como se a tecnologia, e não a luta de classes, fosse o demiurgo da história”*.

Para a Força Sindical, nessa conjuntura, as mudanças no processo produtivo afetam diretamente o processo organizacional e de gestão das empresas, com a necessidade imprescindível de redefinir o papel do trabalhador, para ele se adequar a essas mutações, as quais estão relacionadas, acentuadamente, em torno da formação da força de trabalho. Para a FS, no novo contexto passou a ser exigida uma formação mais integrada, englobando a educação, tanto profissional como a geral, ou seja, *“a qualificação e a formação profissionais que o novo modo de produção requer estão diretamente ligados ao nível de educação básica da população”* (FS, 1993, p. 60).

Segundo a FS, a formação dos trabalhadores deve conjugar a preparação profissional com um maior nível de escolaridade, a qual poderá facultar a participação do trabalhador no processo de produção, como também a sua inclusão em outras esferas da sociedade. Isto pode ser evidenciado quando o documento afirma que *“a formação profissional e a escola são apresentadas como respostas aos problemas de competitividade das empresas, da exclusão social e da geração de empregos”* (FS, 1997, p. 1).

A partir da co-relação que deve existir entre a formação mais geral e a específica do indivíduo, a FS afirma não poder ocorrer a separação dessas modalidades de ensino se realmente o objetivo maior é preparar uma força de trabalho condizente com as exigências decorrentes das mutações no processo produtivo. Mesmo considerando a formação profissional como um direito dos

trabalhadores, essa central não reputa que ela pode ser tida como substituta à educação geral, mas sim complementar. Nesse sentido, a Força Sindical mostra que “*a Formação Profissional é um direito de todos os trabalhadores, fator de enriquecimento pessoal e instrumento básico para o exercício da cidadania, devendo ser complementar à escolaridade formal, e nunca substitutiva desta*” (FS, 1997, p. 2).

Essa central sindical não destaca que essa qualificação mais completa, englobando tanto a educação geral como a profissional, esteja vinculada à emancipação e à conscientização dos trabalhadores. Sua postura resume-se à passivização e aceitação da ordem vigente pela *classe que vive do trabalho*. Sobre essa questão Deluiz et al colocam que

apesar de a FS defender uma maior articulação entre a Educação Geral e a Formação Profissional, [...] evidencia que tal estreitamento ocorre tomando por base o atrelamento de ambas às necessidades imediatas do mercado de trabalho (DELUIZ et al, 1999, p. 152).

Com esse propósito, foi incluído, nos discursos e no próprio documento da FS, a essencialidade de qualificar o trabalhador para adequá-lo ao processo da *empregabilidade* e da *globalização econômica*. Assim, segundo ela,

[...] aumentam a importância da formação profissional e da escolaridade básica, como fatores imprescindíveis para a 'empregabilidade'. A qualificação do trabalhador passa então a ser condição fundamental para se fazer frente às transformações decorrentes do processo de globalização dos mercados (1997, p. 1).

A FS destaca a necessidade da presença dos trabalhadores na esfera da formulação e do gerenciamento das políticas de formação profissional, ou seja, “[...] a tarefa de planejar os destinos da formação de recursos humanos não pode dispensar a presença de seu principal partícipe – o trabalhador” (FS, 1993, p. 489). Porém, para ela, esse processo não deve ser construído apenas pelos trabalhadores, mas, também tem que ter a participação dos outros atores

envolvidos, nesse caso, o governo e o empresariado. Nesse intuito, a Força defende que *“a formulação de políticas de formação profissional, a operacionalização e gestão destas políticas devem ser exercidas de forma participativa e paritária pelos diferentes agentes sociais envolvidos”* (FS, 1997, p. 3). Assim, a FS coloca que o seu compartilhamento entre todos os atores ligados a essa questão é imprescindível para o desenvolvimento do processo de formação dos trabalhadores.

Ela enfatiza ser indispensável um sistema mais complexo para responder ao que é exigido do trabalhador pelo mercado de trabalho. Desse modo, essa complexidade não só englobaria as políticas de formação profissional, mas, também, a de educação, do desenvolvimento regional e de emprego. Podemos observar isso quando ela assegura que são necessárias a elaboração e a implementação de uma política pública de educação profissional – que permita atender às necessidades de formação para o ingresso, a permanência e o reingresso dos trabalhadores no mercado de trabalho – integrada a uma política educacional e de emprego, vinculadas a políticas regionais de desenvolvimento (FS, 1997).

2.7 – Caracterização da atuação da Força Sindical na esfera da Qualificação Profissional no Estado de Pernambuco

A Força Sindical, como uma entidade do movimento sindical, se estabeleceu em Pernambuco no ano de 1994, ou seja, três anos depois do seu surgimento como central sindical. No entanto, a sua presença no estado não tinha grande relevância para a sociedade, revertendo-se essa situação a partir de 1999. A FS, naquele ano, começou a atuar em ações que giram em torno do combate ao desemprego, como o seguro-desemprego, a intermediação ao emprego e à qualificação profissional, o que veio a acontecer com a instalação,

em Recife, do Centro de Solidariedade ao Trabalhador (CST), inaugurado no dia 15 de outubro de 1999.

O ato inaugural contou com a presença do presidente da Força Sindical Nacional, o Sr. Paulo Pereira da Silva (o Paulinho), e do vice-presidente da república, o Sr. Marco Maciel. O principal fator responsável para a instalação do CST nessa cidade foi o alto índice de desemprego que a acometia. Segundo o DIEESE, em 1999, a taxa anual média de desemprego na região metropolitana do Recife estava em 22,1% da população economicamente ativa (PEA).

Ao ato também esteve presente a mídia, tanto escrita como televisiva, como mostra artigo do Jornal do Commercio do dia 16.10.99, que enfatizava que a população *“passa a contar, a partir de agora, com mais uma entidade especializada na qualificação, requalificação e recolocação do trabalhador no mercado [...] o Centro de Solidariedade ao Trabalhador (CST)”*. Assim, a atuação da FS, em Pernambuco, começava a ganhar impulso e visibilidade por meio dessas ações.

A materialização do CST e de suas ações aconteceu em virtude dos recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), por meio de parceria firmada entre a Força Sindical e o Ministério do Trabalho e Emprego. A assinatura desse convênio possibilitou a instituição aparelhar dois imóveis no centro do Recife. Um deles abriga o próprio CST, destinado ao atendimento do seguro-desemprego e da intermediação da mão-de-obra para o emprego; o outro é reservado para o oferecimento dos cursos de qualificação profissional.

A ação da central, no âmbito da formação profissional, em Recife, teve início no final de 1999, por isso, a expansão dos cursos só veio a ocorrer no ano posterior. As parcerias firmadas com outras instituições, como *associações de moradores, clubes de mães, igrejas*, entre outros, contribuíram para os cursos se

expandirem para outros lugares. A FS entra com o material e o instrutor, enquanto a instituição parceira entra com o espaço físico para oferecer os cursos de qualificação. Assim, de uma forma descentralizada, a atuação da Força Sindical abrangeu vários municípios⁵¹, não ficando sua ação restrita apenas ao município do Recife.

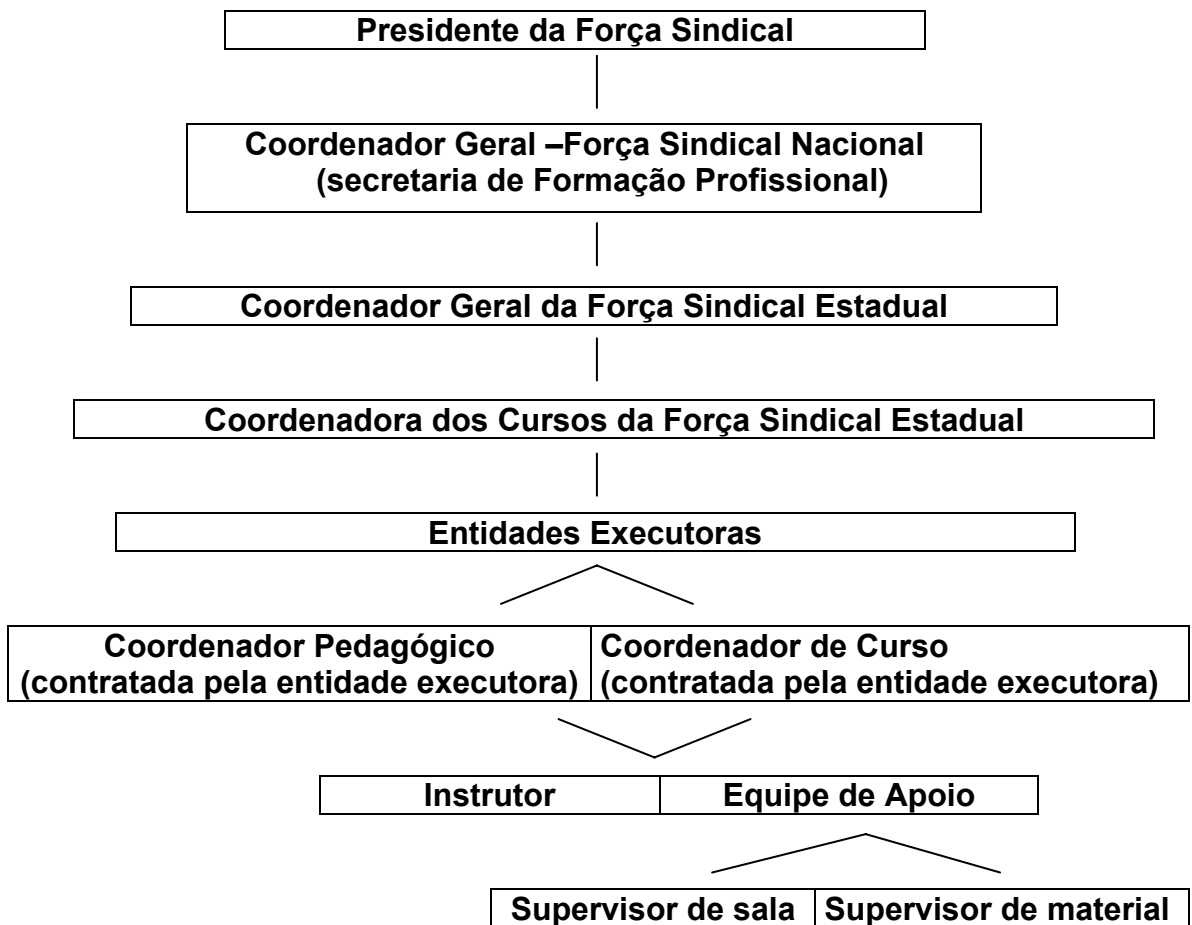
Para operacionalizar os cursos de qualificação, a FS conta com uma equipe composta por funcionários da própria instituição e de outros, contratados, apenas, para prestarem serviços específicos. No primeiro bloco estão o Presidente da Força Sindical, o Coordenador Geral da área de Formação Profissional da Força Nacional, que coordena todas as ações de qualificação da FS no país.

A esfera estadual é constituída pelo Coordenador Geral da Força Sindical Estadual, responsável pela coordenação da central no estado; enquanto que coordenando a área da qualificação propriamente dita, está a Coordenadora dos cursos da Força Sindical Estadual.

A segunda esfera é composta pelas *entidades executoras*, que são contratadas pela Força Sindical Nacional para ministrarem os cursos de qualificação nos estados. Elas contratam profissionais nos estados para materializarem a execução dos cursos: o Coordenador de Cursos; o Coordenador Pedagógico; uma Equipe de Apoio, constituída por Supervisor de sala, que fiscaliza o andamento das aulas e o Supervisor de material, responsável pela distribuição do vale-transporte e da alimentação para os alunos; e os Instrutores que ministram as aulas. Podemos melhor visualização essa estruturação no esquema a seguir:

⁵¹ Entre eles estão Olinda, Jaboatão dos Guararapes, Paulista, Flores, Custódia, Quixabá, Camaragibe, Caetés, como demonstrativo de alguns municípios que ofereceram esses cursos.

**ESTRUTURA DOS ENVOLVIDOS NOS CURSOS
DE QUALIFICAÇÃO DA FORÇA SINDICAL**



Fonte: Força Sindical/PE

Como já foi citado anteriormente, as instituições podem disputar os recursos, tanto no âmbito do PEQ como da parceria. O processo acontece da seguinte maneira: quando o dinheiro vem do convênio firmado entre os Planos Estaduais e o MTE, qualquer entidade executora (ver Tabela 1) pode apresentar projeto para receber os recursos liberados. Desse modo, os governos estaduais contratam os serviços dessas instituições para oferecer os cursos de qualificação, pois, os mesmos não têm estrutura para oferecer os cursos. Da mesma maneira, algumas entidades executoras assinam os acordos diretamente com o MTE, mas, também, não ministram os cursos. Nesse caso, elas contratam outras entidades executoras para oferecê-los. Assim, existe um efeito

terceirizador na execução da qualificação profissional com recursos do FAT. Em decorrência disso, a contratação das *entidades executoras* ocorre de duas formas, dependendo de onde provêm os recursos do FAT, se dos convênios com o PEQ ou da *parceria*.

Trazendo essa questão para o âmbito da Força Sindical, especificamente no estado de Pernambuco, até 2001, a central sindical contava com os recursos provenientes tanto das PARCs como dos PEQs. Já em 2002, os cursos oferecidos pela FS foram financiados, apenas, com recursos da parceria nacional, mediante convênio firmado pelo Ministério do Trabalho e Emprego com a Força Sindical Nacional, repassando o dinheiro para as ações de qualificação em nível estadual.

2.8 – Os cursos de qualificação ofertados pela Força Sindical em Pernambuco

No primeiro ano de funcionamento do CST (1999) só foi oferecido o curso de Informática. Posteriormente, durante o período de 2000-2002, houve uma variação nos cursos de qualificação oferecidos pela Força Sindical no próprio CST e na região metropolitana do Recife. Em 2000, foram oferecidos 4 cursos; em 2001 houve um aumento na oferta, passando para 13; em 2002, esse número caiu para 9. As modificações ocorreram em virtude da demanda dos trabalhadores pelos cursos, como do quantitativo de recursos repassados (ver Tabela 2). Podemos visualizar no Quadro 2 os cursos e as entidades que os ofereceram.

QUADRO 2

As entidades contratadas e os cursos oferecidos por elas

Ano	Entidades Contratadas	Cursos
2000	IPEC*	Informática Básica, Turismo, Inglês, Alfabetização.
2001	IPEC	Informática Básica, Qualidade e Excelência no Atendimento, Inglês, Turismo e Ecoturismo, Alfabetização, Cabeleireiro e Manicure, Corte e Costura, Ervas Medicinais, Auxiliar de Departamento Pessoal, Recepção e Telefonia, Operador de Telemarketing.
2001	IBEPEC**	Preparação para entrevista.
2001	ITEP***	Lições de Casa/Empregada Doméstica.
2002	IPEC	Informática Básica, Recepção e Telefonia, Auxiliar de Departamento Pessoal, Operador de Telemarketing, Doces e Salgados, Cabeleireiro, Alfabetização.
2002	APDL****	Lições de Casa/Empregada Doméstica.
2002	IBEPEC	Preparação para entrevista.
* Instituto Paulista de Ensino e Cultura ** Instituto Brasil de Educação, Cultura, Pesquisa, Desenvolvimento do Ensino Profissionalizante e da Cidadania *** Instituto Trading de Educação Profissional **** Associação de Promoção do Desenvolvimento Local		

Fonte: Força Sindical/PE

Todas as entidades executoras têm as suas sedes no estado de São Paulo, sendo feita a contratação dessas instituições pela Força Sindical Nacional. As Entidades Executoras Contratadas mandam para os estados o material a ser utilizado nas atividades de qualificação. Todos os profissionais envolvidos diretamente com os cursos de qualificação são contratados nos próprios estados nos quais os cursos irão funcionar; só eventualmente vem da “matriz” algum especialista para acompanhar o processo ou para resolver algum problema. Já em relação ao material didático⁵² empregado nas aulas, ou seja, a apostila, o principal instrumento utilizado, é produzida pelas próprias entidades executoras. Desse modo, a produção desse material é mais uma etapa na esfera

⁵² A Força Sindical fornece para os alunos o “kit aluno” que é composto por uma pasta, apostila do curso, bloco de anotação, caneta e crachá. Também é oferecido vale-transporte e alimentação para os alunos freqüentarem as aulas.

da qualificação dessa central que é terceirizada, demonstrando a autonomia que o próprio processo tem em relação à instituição maior que é a Força Sindical.

Apesar da estruturação perpassar um caráter descentralizador na implementação da qualificação com o envolvimento de várias instituições, a centralização predomina nas questões mais importantes, como a administração dos recursos e a escolha das entidades executoras.

Em se tratando da carga horária dos cursos de qualificação ofertados pela FS existe uma variação, que vai de 4 até 90 h, como mostra o quadro a seguir:

QUADRO 3

A carga horária dos cursos de qualificação oferecidos pela FS

Curso	Carga horária (h)
Preparação para entrevista	4*
Lições de casa/Empregada doméstica	45*
Informática Básica/Recepção e Telefonia/Auxiliar de Departamento Pessoal/Operador de Telemarketing/Inglês/Qualidade e Excelência no Atendimento	90***
* Palestra proferida por psicóloga sobre questões relacionadas ao emprego. ** Em 2001, a CH desse curso era de 9 h, passando, em 2002 para 45h. A mudança decorrencia dos próprios alunos destacarem a insuficiência da carga horária anterior. *** Os cursos com maior duração são dados em 4h30min. diária, em 20 dias. Também são chamados de <i>cursos sequenciados</i> .	

Fonte: Força Sindical/PE

Mesmo sendo adicionadas algumas horas em cursos, como o de *Lições de casa/Empregada Doméstica*, a carga horária dos cursos de qualificação ainda é muito pequena, se realmente, eles têm o objetivo de, além de prepararem os trabalhadores para se (re)inserirem no mercado de trabalho, contribuírem para a formação mais completa deles, a qual englobaria, como a própria FS defende, tanto o aspecto profissional como o educacional, não se limitando a uma pseudo-qualificação, que termina não tendo nenhuma serventia.

As diferenças entre os cursos não estão apenas na carga horária, mas, também, em seus objetivos. Partindo dessa variável, os dividimos em três grupos (Quadro 4):

QUADRO 4

Os objetivos dos cursos de qualificação da FS

Objetivos	Cursos
Melhorar as condições dos trabalhadores na busca pelo emprego.	Informática Básica, Inglês, Alfabetização
Oferecer informações sobre o mercado de trabalho: sobre empregabilidade, entrevista e comportamento na busca pelo emprego.	Preparação para Entrevista
(Re)inserir os trabalhadores no mercado de trabalho.	Turismo e Ecoturismo, Cabeleireiro e Manicure, Corte e Costura, Ervas Medicinais, Lições de casa/Empregada Doméstica, Recepção e Telefonia, Auxiliar de Departamento Pessoal, Operador de Telemarketing, Doces e Salgados, Qualidade e Excelência no Atendimento.

Fonte: Força Sindical/PE

Desse modo, nem todos os cursos oferecidos pela FS têm o intuito direto de (re) inserir o trabalhador no mercado de trabalho, porém, indiretamente têm o objetivo de ajudar o desempregado a encontrar um emprego.

Os cursos que têm 90h, destinam 81 horas para a esfera “técnica” e 9 horas para as aulas de cidadania. Em decorrência disso, as apostilas⁵³ são divididas em duas partes. Na seção referente ao conteúdo “técnico” transparece um teor mais “prático” do que técnico, predominando um conhecimento objetivando, primordialmente, desenvolver nos alunos as “habilidades” exigidas na função que ele está aprendendo, ou seja, “adestrar” o trabalhador às

imposições do mercado de trabalho. Isso foi evidenciado, sobretudo, nas apostilas dos cursos de *Recepção e Telefonia e Telemarketing*, como destacamos a seguir:

Algumas características que fazem de você uma recepcionista com qualidade ao atendimento e contribuem para a excelência. Ser atenciosa; ser ágil; ter bom senso; ser cortês; ser eficiente; ter empatia, ser flexível; ser gentil; ter jogo de cintura; ser objetiva; ser prática; ser paciente; ser perceptiva, ser receptiva; ser solícita, ser sensível (FORÇA SINDICAL, 2001, p. 23).

Podemos observar, a partir dessa passagem extraída do texto utilizado nos cursos da FS, como esse conteúdo gira em torno das *competências* comportamentais que o trabalhador deve adquirir. Para reforçar essa afirmação, utilizaremos alguns fragmentos da apostila.

No telemarketing o que você diz e como você faz são duas chaves para o sucesso [...] 1- valorize o cliente- dê atenção ao cliente!; [...] 2- demonstre disposição; 3- ouça com atenção especial; [...] 4- esteja organizado; 5- cuide da voz; [...] 6- cuide da forma de falar. [...] Esteja sempre atento à imagem que você está passando para os clientes; Seja pontual; Evite circular no ambiente de trabalho fora dos horários combinados; Seja responsável; Guarde Sigilo (ASSIS, 1999, p. 27; 30; 33; 35).

Desse modo, em decorrência dessa caracterização, vislumbramos as “habilidades” que essencialmente os cursistas têm aprendido para se tornarem profissionais aptos para atuarem na área de trabalho. Como já comentamos acima, esse conhecimento está mais ligado ao condicionamento do comportamento dos trabalhadores à função que eles irão exercer do que, realmente, à apropriação de um conhecimento “técnico”.

No final da apostila tem uma pequena parte destinada a tratar a questão da cidadania, intitulada de “A Força da Cidadania”, que é composta por seis capítulos. O primeiro trata dos aspectos históricos relacionados à cidadania e à cidade; o segundo aborda a relação do Estado com a cidadania, colocando a

⁵³ Estamos nos referindo, especificamente, as apostilas que foram produzidas pelo IPEC, e utilizadas nos cursos ministrados por essa entidade, pois foi o material que foi analisado neste

função dos três poderes (Legislativo, Judiciário e Executivo); no terceiro, são colocados alguns direitos do cidadão e do trabalhador; no quarto, há um pequeno histórico do movimento dos trabalhadores; o quinto trata do novo papel do movimento sindical no Brasil e da própria FS; por fim, no sexto é tratada a relação cidadania-democracia-ética.

Os textos são pequenos, com um conteúdo insuficiente e fragmentado para formar um cidadão, expressando, em alguns momentos, a visão defendida por essa central na esfera política e ideológica. Exemplo disso é a discussão em torno do sistema de governo, transparecendo um certo favorecimento na defesa do parlamentarismo em relação ao presidencialismo. Segundo o texto analisado, no regime parlamentar *“tanto o presidente (ou rei ou rainha) quanto o primeiro-ministro [...] estão sob a supervisão constante do parlamento, que poderá interferir de forma mais direta do que no presidencialismo”*. Já no presidencialismo, *“o presidente pode exercer quase sem controle do Congresso, que somente em poucas oportunidades poderá interferir nos atos do Governo (GUIMARÃES JR., 1998, p. XII).*

Outro texto utilizado faz apologia à atuação da FS em detrimento de outras Centrais Sindicais, mormente, o sindicalismo de esquerda. Nesse sentido é colocado que

No início, a nova Força Sindical foi muito criticada, principalmente pelos sindicalistas da CUT, que defendiam e continuam defendendo um outro tipo de sindicalismo, que antigamente se chamava ‘de esquerda’: radical, que prefere o confronto com os patrões e o governo ao diálogo, na busca de soluções e objetivos comuns (GUIMARÃES JR., 1998, p. XXVII).

O que evidenciamos é que, com uma carga horária tão limitada para o conhecimento específico, e mais notadamente, a reservada para a cidadania, o conteúdo se reduz a moldar o comportamento do trabalhador. Assim, dificilmente

trabalho.

esses cursos de qualificação passarão um conhecimento que sirva tanto para a formação no nível das funções exercidas no mercado como na formação de um verdadeiro cidadão.

CAPÍTULO 3 – RESPOSTAS DA PESQUISA

3.1 – A contribuição das entrevistas e dos questionários

Com o intuito de respondermos as perguntas desta pesquisa e alcançarmos o objetivo de apreendermos as principais características e objetivos dos cursos de qualificação da FS, tornou-se indispensável, além das fontes teóricas, investigarmos o que pensam as pessoas envolvidas com esses cursos, ou seja: os coordenadores e os instrutores. Para uma melhor elucidação desse contexto, dividimos a análise dos depoimentos desses sujeitos em cinco blocos, definidos em função dos questionamentos norteadores deste estudo.

Destinamos a primeira parte ao tratamento das questões relacionadas às principais características encontradas nos cursos de qualificação da FS. Destacamos, em princípio, que no oferecimento dos cursos de qualificação, financiados com recursos do FAT, foi constatada a prática de terceirização, a qual expandiu-se no país, nos anos 90, em diversas áreas, inclusive a de qualificação profissional. É uma ação que tem como principal característica a transposição de funções para outros sujeitos ou instituições. No entanto, devemos tomar cuidado para não confundirmos a terceirização com outras características presentes na implementação desses cursos, quais sejam: a *parceria* e a *descentralização*. Sobre essa questão, Belloni et al afirmam que:

em contrapartida à descentralização e à parceria, é importante distinguir situações em que ocorre a *terceirização* da implementação das atividades de educação profissional. Esta situação acontece quando é transferida a terceiros autonomia

para a formulação, implementação e o controle da execução das atividades (2001, p. 78).

Evidenciamos essa realidade na Força Sindical a partir da fala de um dos coordenadores, como podemos observar a seguir:

“[...] a gente não tem uma estrutura própria para oferecer os nossos cursos de qualificação. A Força Sindical Nacional contrata empresas especializadas no ensino profissionalizante (ITEP, APDL, IPEC, IBEPEC). Vem ao estado e contrata pessoas, montam uma estrutura, e, então, é isso que faz os cursos de qualificação. A central sindical entra apenas com a questão da demanda e pega os trabalhadores [...] para encaminhar para sala de aula. Mas, tudo é feito através de contrato com empresas especializadas” (C 2).

Percebemos, com essa fala, que a FS, por não ter experiência e nem uma estruturação na área da qualificação profissional, contrata instituições especializadas nessa esfera, para oferecer os cursos, havendo, assim, uma separação das atividades entre as entidades contratadas e a própria Central Sindical. Ou seja, os cursos ofertados não recebem uma orientação direta de uma organização dos trabalhadores. A Força Sindical é, exclusivamente, uma repassadora de recursos a uma firma terceirizada. Esse procedimento desencadeia uma ação esfacelada, pois, não existe o envolvimento dos sujeitos com toda a estrutura dos cursos, comprometendo tanto o processo de implementação, como o de ensino e aprendizagem.

Semelhante a Deluiz (1999), discordamos desse modelo de oferta de qualificação profissional, pois, como destaca essa autora,

[...] essa forma de atuação deve ser extinta, na medida em que o controle sobre o processo pedagógico que é desenvolvido pela instituição terceirizada (concepções, objetivos, estratégias de aprendizagem, metodologias de ensino), torna-se inviável (1999, p. 120).

Outro aspecto importante a ser enfatizado é constituído pelos fatores que determinam a opção da Força Sindical pela escolha de uma determinada oferta de cursos, como pode ser destacado na fala de um dos coordenadores:

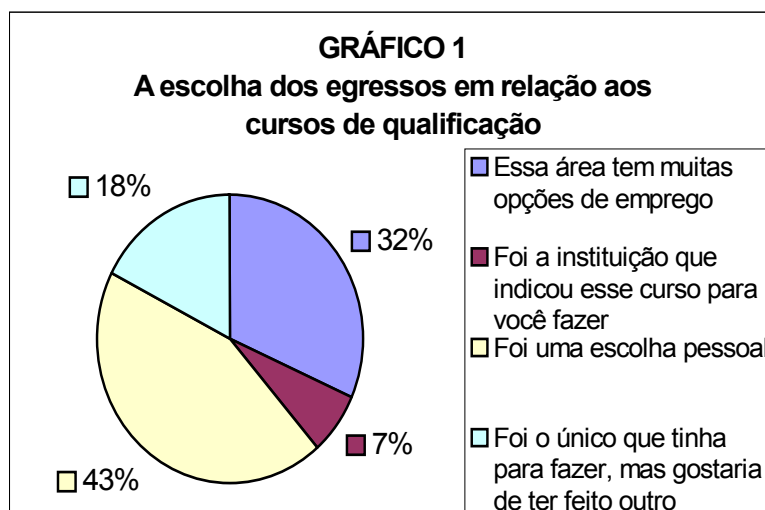
“Os nossos cursos, eles são definidos a partir de nossa demanda. Então, a gente cadastra o trabalhador [...] e todos os trabalhadores, eles solicitam curso de qualificação. No cadastro tem um espaço, que ele coloca que curso de qualificação profissional seria de seu interesse. Então, a gente fica observando [...] e, daí, decidindo que cursos estão sendo mais solicitados. Além disso, também tem a nossa pesquisa com os empregadores, que solicitam que seria interessante qualificar trabalhadores [...] Além da questão do nosso potencial, a gente tem que trazer cursos que sejam relacionados à nossa realidade” (C 2).

Notamos, a partir dessa entrevista, que, essencialmente, a seleção dos cursos de qualificação está em consonância com três fatores: a demanda dos trabalhadores que freqüentam o Centro de Solidariedade ao Trabalhador; a demanda do mercado de trabalho, expressa pela figura do empregador e a potencialidade produtiva da região, sendo o trabalhador, de acordo com esse coordenador, o elemento principal para a definição dos cursos ofertados.

Procuramos, através das opiniões dos egressos, compreender qual o critério utilizado pelos alunos na escolha dos cursos⁵⁴. Evidenciamos que os egressos procuram a qualificação muito mais em virtude de interesses pessoais do que mesmo em função das áreas que apresentam maiores oportunidades de emprego. Nesse sentido, a escolha dos cursos para 43% dos egressos “foi uma

⁵⁴ As respostas foram coletadas a partir da aplicação de questionário (ver Anexo 1) com os egressos dos cursos de qualificação da Força Sindical.

escolha pessoal”, enquanto, para 32% aconteceu porque “essa área tem muitas opções de emprego” (Gráfico 1).



Mesmo havendo a procura de alguns empregadores por trabalhadores em determinadas áreas não acontece, por parte dessa Central, nenhuma consulta a estudo ou pesquisa relacionados à demanda do mercado de trabalho, em nível local, que se mostre em processo de expansão. Assim, mesmo os cursos se adequando

prioritariamente às carências de certos segmentos que não tem acesso fácil às formas convencionais de formação profissional. Atender a tais populações não é exatamente o mesmo que atender às mais prementes necessidades regionais de formação profissional (SALM, 1999, p. 11).

Apesar de serem expostas algumas diretrizes no momento da seleção dos cursos, como já abordamos acima, fica difícil escolher com precisão quais cursos contribuirão realmente para ajudar os egressos a entrarem no mercado de trabalho, em virtude da existência de tantas variáveis e da heterogeneidade do próprio mercado. Nesse sentido, Salm et al (1999, p. 15) ressaltam que “[...] *não existe uma forma ideal, que possa ser considerada claramente a melhor para estabelecer quais os cursos devem ser oferecidos*”.

Mesmo com a complexidade em torno do mercado de trabalho, a busca de uma maior ressonância entre o que o mercado exige e os cursos de qualificação ofertados deveria ser feita com a ajuda de pesquisas que colaborassem mostrando as áreas nas quais os postos de trabalho estão em expansão ou em retração. Dessa forma, “[...] estudos corretamente desenhados sobre demandas de qualificação podem viabilizar a oferta de programas e cursos mais adequados à realidade tanto do trabalhador como da produção” (BELLONI et al, 2001, p. 33).

Considerando a predominância do discurso comum que destaca a grande relevância da qualificação profissional como uma ferramenta essencial para os trabalhadores entrarem no mercado de trabalho, tivemos o interesse em saber qual a opinião dos envolvidos com a qualificação da FS sobre a importância desses cursos para os educandos. Assim, reproduzimos as respostas de 3 coordenadores e de 1 instrutor:

“O curso de qualificação é importante porque ele prepara o trabalhador” (C 1).

Vai qualificar o trabalhador, vai qualificá-lo pra o mercado de trabalho (C 4).

“A importância é ele estar, realmente, se preparando cada vez melhor; ele estar se aprimorando na sua área ou, talvez, até outras áreas” (C 5).

“Para os trabalhadores, ele é importante porque ele vai dar conhecimento técnico pra que ele possa entrar no mercado de trabalho e competir com outras pessoas que estão fazendo esses mesmos cursos” (I 2).

A partir dessas falas, podemos evidenciar que a importância dos cursos de qualificação está na preparação contínua da força de trabalho para atuar em diversas áreas. Desse modo, a qualificação é vista como um elemento indispensável na competição entre os trabalhadores, por uma vaga no mercado de trabalho, e, conseqüentemente, a obtenção do emprego.

Semelhante ao que foi expresso nas falas acima, Deluiz et al concluíram, em sua pesquisa, que a FS enfatiza “[...] a importância da qualificação para os trabalhadores, garantindo-lhes possibilidades de inserção satisfatória no quadro das mudanças” (1999, p. 107). A partir dessas afirmações, entendemos que a relevância da qualificação é vista por essa Central como um elemento imprescindível para formar a força de trabalho, com o objetivo de enquadrá-la às exigências do capital. Desse modo, a qualificação não se configura como um elemento importante para uma formação mais completa do trabalhador, visando a seu desenvolvimento tanto para o trabalho como para o seu crescimento como um ser social mais consciente da sua condição de *classe que vive do trabalho*.

No processo de realização das entrevistas, questões relacionadas à *empregabilidade* e às *competências* foram também focalizadas. Os depoimentos, no que diz respeito à *empregabilidade*, evidenciam a legitimação do discurso predominante que vem sendo proferido, segundo o qual a *empregabilidade* é vista como um elemento “natural” do processo de adequação da mão-de-obra aos ditames impostos pelo capital. Já constatamos isso, a partir da primeira fala:

“Acredito que seja necessário essa qualificação, pra que, a partir daí, ele possa se enquadrar às exigências do mercado; ele precisa da qualificação pra poder se empregar” (C 3).

Assim, para esse coordenador, existe a necessidade do trabalhador ter a qualificação em consonância ao que é exigido pelo mercado de trabalho para, então, conseguir um emprego, ou seja, a *empregabilidade* se materializa como “[...] a contínua preparação para que o trabalhador mantenha o seu emprego ou, se perder esteja capacitado para logo obter de novo” (ROSSI apud OLIVEIRA, 1999, p. 56). Reforçando essa mesma linha de pensamento, a próxima entrevista acrescenta que:

“[...] o indivíduo deve se preparar em comportamento, em cultura, em apresentação, para conseguir empregabilidade. Quem não se prepara não consegue. Então, isso é extremamente necessário, porque, se não existir isso, onde ele vai conseguir se empregar? [...] É necessário porque, quanto mais exigência existir, mais teremos que nos adequar” (I 1).

Para esse sujeito, tem que existir uma preparação do trabalhador que englobe desde a esfera comportamental e cultural até o modo como o indivíduo se apresenta. Assim, as principais competências estariam relacionadas à questão do comportamento. Nesse sentido, passaria de um processo de qualificação para o de competências, onde o *“conteúdo da competência traduz a concepção segundo a qual os trabalhadores possuem não conhecimentos necessariamente úteis ao trabalho, mas sim comportamentos úteis à empresa”* (RAMOS, 2001, p. 202).

Desse modo, a não preparação do indivíduo influenciaria a sua situação de desemprego. No entanto, devemos salientar que quanto mais imposições o capital fizer à *classe que vive do trabalho* mais ela é obrigada a se enquadrar, para não ficar excluída do mercado. Acaba prevalecendo o discurso que subordina a obtenção do emprego a um conjunto de conhecimentos que o trabalhador possui. Ou seja, “[...] as possibilidades de inserção de um indivíduo

no mercado dependem (potencialmente) da posse de um conjunto de saberes, competências e credenciais que o habilitam para a competição pelos empregos disponíveis” (GENTILI, 1999, p. 88).

Podemos evidenciar, através dessas entrevistas que, para os profissionais responsáveis pelos cursos, para o trabalhador tornar-se empregável é imprescindível que ele, primeiramente, se qualifique, se prepare e se ajuste ao exigido pelo mercado de trabalho. Dessa forma, o trabalhador, individualmente, tem que se enquadrar nesse processo para não ficar desempregado. É transposta para a esfera individual a responsabilidade pela aquisição, ou não, das *habilidades* impostas pelo capital para o trabalhador inserir-se no mercado de trabalho. Assim,

[...] aquele que se qualificou teria maior empregabilidade, ao contrário do que não se qualificou. Essa visão faz com que o problema do emprego seja de ordem individual: se alguém conseguiu emprego é porque conseguiu se qualificar, o que não conseguiu emprego é porque não teve êxito na qualificação (POCHMANN, 1999, p. 15).

Contrapondo-se em parte às afirmações acima colocadas, um dos entrevistados indaga a legitimidade das exigências do mercado de trabalho para com os trabalhadores, mas, na mesma hora volta atrás e concorda com o discurso do capital.

“[...] faz parte da questão da globalização; você tem que estar dentro desse mercado competitivo; ser, também, competitivo. E o mercado vai buscar essa pessoa. [...] fica complicado você dizer que isso é justo, mas, é a realidade. Se o mercado age dessa maneira, você tem mesmo que se adequar a ele, caso contrário, você não vai conseguir o seu lugar ao sol; você não vai conseguir o seu local de trabalho; você não vai conseguir sobreviver” (I 2).

Em decorrência da necessidade dos trabalhadores viverem em uma contínua disputa por um emprego, os discursos que tentam ir contra aos ditames proferidos pelo mercado são trocados ou derrotados. Se antes existiam discursos que se contrapunham às “afirmações” do capital, passa a existir apenas o seu discurso, como o único e verdadeiro, em decorrência da *empregabilidade* ser vista como a saída para a situação de desemprego dos trabalhadores.

Assim, com a diminuição dos empregos, acentua-se a competição entre os trabalhadores, ou seja,

o conceito de empregabilidade estrutura-se, então, a partir de uma estrutura econômica que tem como característica a eliminação de postos de trabalho e o aumento da competição entre trabalhadores (OLIVEIRA, 1999, p. 56).

Ainda em relação à *empregabilidade*, até que ponto os cursos da FS têm contribuído para essa questão? Sobre isso, um dos coordenadores afirma que os cursos vêm contribuindo positivamente. Essa afirmação, aparentemente, acontece em decorrência da qualificação oferecida pela Força Sindical estar em sintonia com o conhecimento exigido pelo mercado, o que beneficiaria os trabalhadores participantes desses cursos em detrimento daqueles que não tiveram essa oportunidade.

“Bem! Como nossos cursos eles são definidos tanto pela demanda como pelo próprio mercado, a gente acredita que gera empregabilidade, porque se o mercado pede, por exemplo, que os trabalhadores tenham curso de informática, e a gente oferece cursos de informática, conseqüentemente esses trabalhadores, que já tiveram acesso ao curso de computação, eles já vão ter mais possibilidade de empregabilidade do que aquele que não teve ainda.

[...] Então, a gente acredita que esses cursos de qualificação realmente ajudam na empregabilidade dos trabalhadores” (C2).

Dessa forma, na concepção desse sujeito com a obtenção do conhecimento de informática, o trabalhador que obteve qualificação na Força Sindical já teria um diferencial no processo de formação da sua *empregabilidade*. Assim, os cursos de qualificação da FS estariam contribuindo para esse processo, na medida em que atendem ao exigido pelo mercado.

Não é porque um trabalhador faz um curso, como o de informática, que o mesmo esteja num patamar de *empregabilidade*. Discordamos desse conceito. A aquisição da qualificação não é um fator seguro para afirmar que os alunos desses cursos estão tornando-se “empregáveis”. Muito pelo contrário, temos observado o aumento de trabalhadores com determinadas *habilidades* que não conseguem adentrarem no mercado de trabalho. Sobre essa questão, Alves mostra que:

[...] a ampliação das novas qualificações, através da extensão massiva da formação profissional, ao invés de garantir emprego a todos, apenas significaria criar- para o capital- a possibilidade de afirmar- e perpetuar- a existência de homens e mulheres com instrumentalidade para si (2001, p. 8).

Apesar dos discursos colocarem a importância da qualificação para tornar possível o processo de “empregabilidade”, na próxima fala, observaremos, novamente, a indagação em torno da injustiça por não se estabelecer uma relação direta da demanda de trabalhadores em busca da qualificação e a sua oferta. Dessa forma,

“Essa questão da empregabilidade, eu acho uma questão difícil, porque estão exigindo muito dos trabalhadores, que eles realmente estejam preparados, estejam qualificados, mas, infelizmente, não temos muitas vagas pra qualificar o trabalhador. Esse é um problema

sério. Eu acho que deveria existir, no caso, recursos maiores pra que os trabalhadores possam tá se atualizando, porque já ganham pouco e, muitas vezes, eles querem melhorar, ou estão desempregados, mas, não têm condições de fazer cursos. Infelizmente, o que acontece é o seguinte: quando abrimos vagas pra esses cursos é um funil; são muitos que querem fazer o curso, e, infelizmente, poucos ficam, porque não tem vaga suficiente. Eu acho que esses cursos são bons para os trabalhadores, agora, a quantidade é muito pequena; deixa muito a desejar. Estamos bem longe, ainda, do ideal” (C 5).

No discurso da *empregabilidade* é colocado que o trabalhador, individualmente, é responsável pelo êxito, ou não, da sua formação. Assim, a meritocracia e a capacidade de competir são os fatores que explicam o êxito na aquisição de um emprego. Entretanto, como a realidade tem mostrado e as entrevistas explicitam, além de não ter emprego para todos, também não existe oferta de qualificação para todos que procuram. Nesse sentido, contamos com a contribuição de Gentili, quando afirma que:

o uso conservador da empregabilidade, por enquanto seu uso (e abuso) dominante, desempenha uma função simbólica central na demonstração de caráter limitado e aparentemente irrealizável dessa promessa no campo econômico: a escola é uma instância de integração dos indivíduos ao mercado, mas não todos podem ou poderão gozar dos benefícios dessa integração já que, no mercado competitivo, não há espaço para todos (1999, p. 87).

Em relação ao que os responsáveis pelos cursos pensam sobre a questão das *competências*, começaremos com uma fala evidenciando a importância que eles atribuem ao fato de os trabalhadores desenvolverem aquelas competências exigidas pelo mercado.

“Eu acho importante, até porque todo profissional tem que aprender e ter sua experiência. Então, se for uma pessoa que não tá dentro do

padrão da competência, ali estabelecida, não vai conseguir. Ela pode se esforçar bastante, mas, ela não consegue” (I 1).

Semelhante ao discurso da *empregabilidade*, os discursos em torno das *competências* também destacam a necessidade de os trabalhadores obtê-las e de estarem em sintonia com as exigências feitas pelo mercado, ou seja, “a *competência parece ligada aos objetivos e metas da organização e à capacidade do indivíduo em responder adequadamente a esses objetivos” (ARRUDA, 2000, p. 26).* A adequação da mão-de-obra ao modelo de *competência* exigido pelo mercado propiciaria um maior êxito ao indivíduo em conseguir um emprego. Assim, o trabalhador deve “[...] *aprender e ser capaz de competir com sucesso e de contribuir para o êxito das organizações às quais encontra-se vinculado. Tais apelos estão na base do que atualmente se entende por atributos e requerimentos de competência!” (MACHADO, 2002, p. 96).*

Reforçando a fala anterior, outro coordenador acrescenta que, em decorrência das acentuadas imposições do mercado, o trabalhador deve estar sempre se atualizando. Caso contrário, ficará com um conhecimento desatualizado. Desse modo,

“o mercado, a cada dia que se passa, tá mais exigente. Se o trabalhador, que é o principal interessado, se ele não buscar novos conhecimentos, tá se aperfeiçoando dentro da sua área, cada dia mais, ele vai ficar fora do mercado [...] Se você tá vendo como o mercado tá exigindo, tá pedindo que você busque mais. Você tem que ir atrás, senão você vai ficar pra trás. Ou você se adequa [sic] ou vai ficar ultrapassado (C 5).

Nesse sentido, o trabalhador tem que sempre demonstrar possuir as *competências* exigidas pelo mercado de trabalho, e quando não possuí-las, tem

que desenvolvê-las, pois essa adequação é um fator preponderante para a sua entrada, ou não, no mercado cada vez mais competitivo. Assim, passa a predominar “[...] a necessidade de o trabalhador dar prova regularmente de sua competência” (RAMOS, 2001, p. 202).

Os discursos direcionados às competências enfatizam a importância do trabalhador ter várias *habilidades individuais* como algo indispensável para ele disputar uma vaga no mercado de trabalho. Nesse sentido, o discurso “[...] prioriza as demandas individuais de desenvolvimento de competências e de ‘empregabilidade’ enquanto armas de enfrentamento da competitividade no mercado de trabalho” (MACHADO, 2002, p. 97).

Pela aproximação do conceito de *competência* de outros como *empregabilidade* e *polivalência*, um dos coordenadores colocou esse “pacote” de conceitos como sendo necessários, na conjuntura atual, para a força de trabalho, em decorrência das imposições do mercado de trabalho, como veremos abaixo:

“Competências que abram novas portas para o trabalhador. A gente tá sempre qualificando. O trabalhador tá renovando todos os seus conhecimentos, pra mudar um pouco a rotina do trabalho, pra não ficar numa área só, até porque o mercado, hoje, exige que os trabalhadores tenham um conhecimento geral de todas as áreas possíveis. Acabou o tempo em que o trabalhador tinha que ser especializado. Hoje em dia, ele tem que ser um pouco especializado em várias áreas” (C 2).

Segundo o entrevistado, além do sujeito buscar obter um leque de *competências*, o mesmo deve ter uma formação mais ampla da exigida no passado. Os *multiconhecimentos*, formando a *polivalência* e a especialização em diversas áreas, são imprescindíveis para o trabalhador estar condizente com o

que o mercado está exigindo. Porém, em muitos discursos, esses conceitos são colocados pelos sujeitos envolvidos como se fossem a mesma coisa, ou seja, “o uso desses conceitos polissêmicos, na grande maioria das vezes”, [são] “empregados como equivalentes” (MANFREDI, 1998a, p. 14).

Como os outros entrevistados, a próxima fala, também, evidencia a responsabilidade do indivíduo pela aprendizagem do seu próprio conhecimento. Nela destaca-se que as *competências* são exigidas, mas não são oferecidas. Enquanto isso, a FS está criando a oportunidade do trabalhador conseguir o conhecimento necessário para adequar-se ao exigido pelo mercado de trabalho. Dessa forma,

“[...] essa competência do trabalhador é uma coisa; é exigência sem ter dado... E nesse trabalho que a gente tá fazendo, pelo menos a gente tem dado; se ele vai pegar esse conhecimento e aprender, vai depender do esforço de cada um, é claro. Mas, pelo menos, que você está tendo a condição, a possibilidade de ter esse conhecimento em mãos. Hoje [...] você tem que entrar numa empresa pela quantidade de competência que você tem, já com sua habilidade já desenvolvida. É a realidade do mercado. Se é justo, se não é justo... Eu acho que é meio injusto, mas, é uma coisa que é necessário para você sobreviver, hoje, você ter essas competências, você ter essas habilidades desenvolvidas” (I 2).

Esta fala ressalta a injustiça em torno do que é imposto pelo mercado, mas, acaba cedendo ao discurso predominante, colocando a responsabilidade sobre o indivíduo pela aquisição das *competências* e das *habilidades* postas como requisitos para a obtenção de um posto de trabalho. Como destaca Ramos:

a relação formação-emprego fica tensionada, já que a formação pressupõe o potencial do indivíduo para fazer evoluir seus postos a mais autonomia e complexidade, o que acaba por incutir nele o

sentimento de responsabilidade pela eventual exclusão que resulta de seu fracasso (2001, p. 219)

Assim, englobando tanto as falas relacionadas à *empregabilidade* como às *competências*, podemos vislumbrar uma estreita ligação entre os dois conceitos, notadamente, no que diz respeito a levar para o âmbito da responsabilidade individual a adequação para competir por um emprego. Nessa mesma linha de pensamento, Machado (2002, p. 97) afirma que o discurso dominante

[...] desloca a lógica que enfatiza a importância da integração social voltada para o atendimento das necessidades e interesses de caráter coletivo para dar lugar àquela que prioriza as demandas individuais de desenvolvimento de competências e de 'empregabilidade' enquanto armas de enfrentamento da competitividade no mercado de trabalho.

Entendemos que os conceitos de *empregabilidade* e de *competência* são intrínsecos aos interesses do capital, ou seja, aparecem como *novos* mecanismos de "regulação" do capital sobre o trabalho. Esses conceitos, enfatizados a partir das transformações ocorridas no processo produtivo, buscam legitimar a exclusão dos trabalhadores que não conseguem um emprego. Os discursos que enfatizam esses conceitos objetivam conformar o trabalhador e, ao mesmo tempo, responsabilizá-lo por não conseguir inserção no mercado de trabalho. Sobre essa questão, contaremos com a colaboração de Machado (2002, p. 95), onde ela afirma que

essas novas formas de regulação, além de buscar responder às novas condições de utilização do trabalho, surgidas com a mundialização do capital, com as mudanças na base técnica e material da produção social e com a redefinição do conceito de produtividade do trabalho, objetivam, ainda, responder às expectativas sociais frustradas pela incapacidade dos sistemas produtivos de absorver as demandas dos indivíduos de inserção no mercado de trabalho. Neste sentido, elas visam estabelecer novos conformismos sociais, capazes de levá-los à resignação e à aceitação, como inevitáveis, de situações tais como precariedade do trabalho, a incerteza do futuro profissional e a individualização da responsabilidade com relação à sobrevivência no mercado de trabalho.

Os conceitos como empregabilidade, competência, juntamente com a defesa da nova qualificação, objetivam transferir para o indivíduo a responsabilidade pelo seu fracasso no mercado de trabalho, eximindo o capital de qualquer culpa (OLIVEIRA, 1999; ALVES, 2001).

Esses conceitos, em vez de contribuírem para incluir os trabalhadores no mundo do trabalho, servem como mecanismos de exclusão. Eles, além de buscarem atender aos interesses empresariais (DELUIZ, 1996; MANFREDI, 1998), têm como principal objetivo culpabilizar o indivíduo pela exclusão social e pelo desemprego (ALVES, 2001; FIDALGO, 2002). As habilidades e comportamentos cobrados aos trabalhadores afastam-se das competências políticas que são fundamentais para eles poderem ter uma intervenção política direcionada à conquista de seus interesses de classe (DELUIZ, 1996). A formação completa do indivíduo deve contemplar *“não apenas o direito aos saberes necessários para o exercício da prática produtiva no trabalho, mas também dos conhecimentos necessários para o exercício da cidadania na prática do trabalho”* (GENTILI, 1999, p. 91).

Uma característica muito polêmica em torno dos cursos de qualificação é a sua carga horária. Para alguns dos entrevistados, ela é suficiente, enquanto que para outros, é pequena. Primeiramente, apresentaremos as falas que concordam com a suficiência da duração dos cursos:

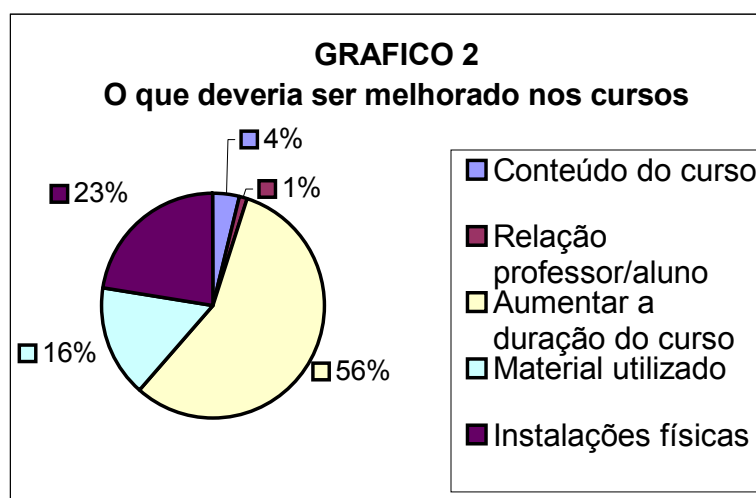
“Aqui, ele tem uma carga horária maior [...] Esse curso [...], aqui, da Força Sindical, eu classifico como um dos melhores, porque dentre as instituições que eu já trabalho, até mesmo a quantidade de horas-aula trabalhada é bem maior” (I 2).

“Os cursos de qualificação da Força têm carga horária de 90h. A gente dá esses cursos num mês, em 4 semanas, com carga horária

de 4h30min. Então, a gente poderia até dar um curso de 6 meses, de 3 meses, de 4 meses. Então, a gente ficaria muito tempo com o trabalhador, em sala, quando na verdade ele tá querendo é trabalhar, e, também, é claro, num curso de 90h não vai formar um trabalhador, mas, pelo menos tá ajudando” (C 2).

Podemos vislumbrar, a partir dessas falas, que a duração maior da qualificação da FS é colocada como um referencial positivo em relação às outras instituições que oferecem os mesmos cursos. Predomina no depoimento de um dos coordenadores, a necessidade do imediatismo no processo de qualificação, para atender ao objetivo de (re) colocar o trabalhador no mercado de trabalho o mais rápido possível. Desse modo, é exaltada uma formação aligeirada, onde não precisariam ocorrer mudanças no tempo dos cursos. Discursos como esses fazem com que predominem cursos que apenas dão uma “pincelada” no conteúdo, isto é, com pouco aprofundamento dos conteúdos (DELUÍZ, 1999). No entanto, mesmo evidenciando a necessidade de apressar a formação dos trabalhadores, a fala em destaque não consegue explicitar qual seria a função dessa qualificação, pois, ela afirma que essa carga horária não contribui para a formação dos trabalhadores.

Os egressos, em sua maioria, discordam da suficiência da carga horária pois, 56% dos que responderam ao questionário apontam como um dos elementos a ser melhorado nos cursos. Seria o aumento da sua duração, como pode ser observado no Gráfico 2.



Discordando das falas dos outros envolvidos com os cursos de qualificação da FS, mas, indo de encontro às respostas dos alunos, outro coordenador afirma que:

“[...] o curso de qualificação, ele deveria ser um curso de, pelo menos, três meses, quatro meses, ou seis meses. [...] Há algum tempo a gente vem defendendo que os cursos de qualificação, eles devem ser mais duradouros, devem ter mais carga horária” (C 1).

Para esse coordenador, deveria acontecer o aumento do tempo desses cursos de qualificação, embora ele não indique motivo dessa proposta. Acreditamos que essa insatisfação esteja relacionada à sua preocupação de possibilitar aos trabalhadores um conhecimento mais aprofundado do que está sendo exigido pelo mercado de trabalho. Em decorrência desses questionamentos, evidenciamos, a princípio, que não existe um consenso entre esses sujeitos em relação à duração dos cursos. Sobre essa questão especificamente nos apoiaremos em Deluiz, quando aponta que *“a falta de aprofundamento dos cursos impossibilita uma preparação adequada para o mercado de trabalho”* (1999, p. 121). Nesse contexto, é imprescindível que os alunos obtenham as informações não apenas para tentarem adentrar no

mercado de trabalho, mas, para formarem um sujeito mais conhecedor da sua própria realidade dentro da sociedade em que prevalece o embate entre capital e trabalho.

Como os cursos de qualificação da FS destinam uma parte da carga horária para tratarem sobre a cidadania, para o enriquecimento dessa discussão, indagamos aos coordenadores e instrutores se com esses cursos de qualificação os alunos ficaram mais conscientes.

“Acredito que sim. Eles estavam muito conscientes da necessidade de se qualificar, pelo menos, os que eu conversei. Eles estavam sentindo muito essa necessidade de qualificação” (C 3).

“Formaram, sim, os trabalhadores mais conscientes; conscientes de sua profissão; consciente do que vai fazer; onde vão trabalhar. Então, isso foi satisfatório” (C 4).

“Eu encaro, em média, de 60 a 70% estão conscientes. As respostas em sala-de-aula, porque quando começa o curso a gente faz algumas situações, simulações pra eles darem respostas e, no decorrer do curso, naquelas mesmas simulações, as respostas vêm sendo diferentes. Então, vêm melhorando em torno da consciência dele, profissional. Aí, por isso que a gente consegue afirmar isso” (I 1).

“Sim, os trabalhadores ficam realmente mais conscientes [...] É de bastante utilidade, inclusive, até na questão da conscientização mesmo, que as pessoas possam tá valorizando o trabalho; que, muitas vezes, a pessoa tá trabalhando e só tá olhando o relógio, a hora de ir embora, mas, não tem a consciência de que aquele emprego tá difícil, e que ele deve dar valor ao que tem” (C 5).

Nas entrevistas transparecem que, realmente, os egressos ficaram mais conscientes. Mas, essa consciência restringe-se à dificuldade em arranjar um emprego, à importância do trabalho e de como mantê-lo. Em síntese, essa conscientização representa a adaptação do trabalhador à imposição do capital.

O que também vislumbramos em decorrência das falas acima é a ausência do objetivo de formar a consciência política, e de classe, dos qualificandos. A consciência formada por esses cursos se reduz ao enquadramento da força de trabalho ao perfil exigido pelo capital, o que relega ao plano secundário a formação da consciência de classe. Nessa perspectiva, contamos com a colaboração de Frederico (1978, p. 33), quando ele afirma que:

[...] o desenvolvimento da consciência de classe é mais difícil para o proletariado do que para as demais classes. O seu interesse imediato pode ser tanto um passo em direção à consciência de classe, quanto um passo no sentido de ocultá-la. Quando a prática do movimento operário se esgota nos interesses a curto prazo perdendo de vista os objetivos finais, ela atua como um freio à evolução da consciência.

O segundo grupo das respostas ficou reservado aos fatores que influenciaram a participação da FS, especificamente, na esfera dos cursos de qualificação do FAT. Nesse aspecto, nos delimitamos, apenas, aos coordenadores da própria Central, que responderam o seguinte:

“[...] a Força Sindical tem como bandeira, ao longo desses últimos anos, perceber a questão da qualificação do trabalhador como um dos grandes problemas” (C 1).

“A Força Sindical, através desse convênio com o Ministério do Trabalho, implantando esse Centro de Solidariedade ao Trabalhador, em São Paulo, depois, aqui, em Pernambuco (Recife, Olinda e Jaboatão), como ele estava fazendo intermediação de mão-de-obra, então o convênio tem um tripé de atendimento ao trabalhador. O

primeiro é a intermediação de mão-de-obra; o segundo, seguro-desemprego, e o terceiro, qualificação profissional. Daí porque a FS, em todo o Brasil, tem puxado essa questão dos cursos de qualificação como forma de inserir rapidamente o trabalhador desempregado, que aqui no Centro de Solidariedade se cadastrar no seguro-desemprego, como se inserir mais rápido no mercado de trabalho” (C 2).

De acordo com os dois coordenadores, o envolvimento dessa Central Sindical com o PLANFOR estaria ligado a dois fatores: a necessidade de ela atender aos trabalhadores em busca de qualificação e o acordo firmado com o MTE para oferecer uma tríade, composta pela intermediação dos trabalhadores ao emprego, pelo seguro-desemprego e pela qualificação profissional. Desse modo, os depoimentos dos dois coordenadores colocam que as ações da FS se materializam em decorrência da problemática em torno da qualificação que o trabalhador necessita para a sua (re)inserção no mercado de trabalho.

Na sua totalidade, o movimento sindical brasileiro passou a se envolver com a questão da qualificação a partir da década de 90. Assim, partindo de um contexto maior, no qual estão inseridas todas as Centrais Sindicais, e não apenas a FS, acreditamos ser importante registrar a análise feita por Manfredi. Para ela:

as transformações que estão ocorrendo nos diversos setores da economia brasileira da atualidade, redefinindo os mercados de trabalho e de emprego, estão obrigando as organizações de trabalhadores (notadamente os sindicatos) a repensarem projetos, estratégias de organização, luta, enfrentamento, negociação etc. Nesse sentido, a redescoberta da formação profissional parece ser indicativa de uma busca de formas alternativas (1998a, p. 222).

No entanto, mesmo percebendo a importância em volta da atuação na área da qualificação como um campo propício a ser explorado pelo sindicalismo, evidenciamos outro fator imprescindível para a materialização e para o interesse

das Centrais Sindicais, inclusive a FS. Isso foi vislumbrado na fala de um dos coordenadores, que expôs:

“[...] porque o dinheiro do FAT existe. Pra você ter uma idéia do total de recursos que existe no Fundo de Amparo ao Trabalhador, menos de 2% é utilizado para os cursos de qualificação profissional, em todo país. Então, é pouco, porque esse dinheiro, esse FAT [...] é dinheiro do trabalhador. Então, se o dinheiro é do trabalhador, ele tem que vir, da melhor forma possível, de retorno para o trabalhador” (C 1).

Esse depoimento evidencia a necessidade do aumento dos recursos do FAT para ações de qualificação profissional dos trabalhadores. Devemos salientar que com a disponibilidade desses recursos para esse fim passou a existir uma competição entre as entidades para receberem um montante maior. Então, o dinheiro do FAT se apresenta como um fator essencial para a entrada das instituições no âmbito dos cursos de qualificação, inclusive a própria Força Sindical.

Sobre essa disputa por uma fatia maior dos recursos do FAT, Deluiz et al (1999) apontam que esse fato terminou por ser o elemento novo que impulsionou o aumento das ações de qualificação desencadeadas pelas Centrais Sindicais. Nesse intuito,

[...] o que há de novo e de mais marcante nestas experiências pós-1996 é o acesso e a possibilidade de gerenciamento, por parte do movimento sindical, dos recursos públicos, que se constituem como elemento deflagrador do conjunto das ações de Formação Profissional desenvolvidas pelas Centrais Sindicais (1999, p. 165).

Desse modo, a disputa entre as entidades pelo dinheiro do FAT acabou se tornando mais relevante do que as próprias ações de qualificação destinadas aos trabalhadores, podendo, assim, levar a um descompromisso das instituições em relação aos aspectos metodológicos, aos conteúdos e à própria estrutura dos

cursos, comprometendo o processo de formação e de aprendizagem dos alunos. Sobre essa questão, Deluiz et al (1999, p. 168) afirmam que “[...] o movimento sindical muitas vezes perde o controle sobre a execução dos cursos e programas, e a disputa pela verba passa a ser mais importante do que a discussão dos pressupostos teórico-metodológicos dos projetos”.

Acreditamos que a disputa de recursos públicos pelas entidades envolvidas pode se tornar prejudicial aos objetivos e ao desempenho dos cursos de qualificação, caso elas se preocupem muito mais em apropriar-se desses financiamentos e coloquem em nível secundário o objetivo central que é o de qualificar os trabalhadores.

Outro fator também causador de preocupação diz respeito ao Estado afastar-se da responsabilidade por essa área⁵⁵, limitando-se, apenas, a transferir recursos para as entidades interessadas em ofertar cursos de qualificação. Caso o Estado não tenha uma ação mais interventiva e de fiscalização das ações dessas instituições, abre-se a possibilidade de uma menor eficácia desses cursos. Sem uma política objetiva de avaliação e de acompanhamento das ações das instituições conveniadas e de uma política pública de qualificação profissional com diretrizes mais bem definidas, fatores como a carga horária, a metodologia, o conteúdo, a avaliação e a situação dos egressos, ficam em segundo plano, atingindo, em cheio, a qualidade dessa qualificação, que já é duvidosa.

O terceiro bloco das respostas refere-se ao papel da FS em relação à qualificação profissional. Sobre essa questão, percebemos através dos depoimentos dos coordenadores, que essa Central Sindical objetiva ajudar os

⁵⁵ Com o modelo do Estado Mínimo acontece a diminuição dos recursos, principalmente na área educacional, ou seja, “[...] as políticas formuladas pelo Estado brasileiro para educação nesta etapa de desenvolvimento do processo produtivo derivam de uma finalidade primeira: a redução da presença do Estado no financiamento” (KUENZER, 2001, p. 93).

mais necessitados da sociedade, sendo a qualificação profissional uma das ações sociais que visa a atender os excluídos do mercado de trabalho. Essa constatação pode ser reforçada com o trecho da entrevista de um dos coordenadores.

“[...] a Força Sindical só tem a se orgulhar, no bom sentido, do que a gente vem fazendo na área de qualificação e todos os outros projetos que a gente tem resultado positivo na sociedade, porque a gente tem ajudado a quem precisa” (C 1).

Assim, a FS, além de continuar exercendo o seu papel como uma Central Sindical, passa, também, a desempenhar a função de uma prestadora de serviços. Contudo, deve-se questionar se tal postura não estaria apontando para uma ação sindical de caráter assistencialista, como destaca Trópia:

a própria prática da Força Sindical estaria se transformando ao longo da década de 90: da luta de melhores resultados nas condições salariais passaria às manifestações contra o desemprego, restringindo-se à prática assistencial de oferta de cursos profissionalizantes e de agência de empregos (2002, p. 1).

A ação assistencialista da FS expressa-se, também, através dos mecanismos que ela utiliza para atrair os cursistas, destacando-se, entre eles, o vale transporte e o lanche.

“[...] ele pode estar se qualificando, e sem gasto [...] Nos cursos da gente são oferecidos vale-transporte, lanche; isso, de certa forma, estimula e também facilita a vinda do trabalhador desempregado para os cursos de qualificação” (C 2).

“[...] ele pode estar se qualificando e sem gasto nenhum da sua parte. Um curso que oferece: [...] o material, [...] bons professores, [...] ajuda

de transporte, [...] lanche. Todo recurso é dado. Resta o trabalhador, realmente, se interessar e fazer o curso” (C 5).

“[...] além de não pagar, recebe gratificações, como, não precisar pagar passagem; a instituição fornece o vale-transporte e, ainda, fornece um lanche pra que o aluno possa não deixar de vim por motivo algum” (I 2).

Dessa forma, as falas acima apontam, como o elemento mais importante do que os próprios conteúdos dos cursos de qualificação, a sua gratuidade, e o fornecimento da passagem e do lanche.

Porém, para um dos coordenadores, essas vantagens deveriam ser expandidas, acrescentando ajuda em dinheiro para amenizar a situação de desemprego que o trabalhador estaria passando. Assim, ele enfatiza que

“[...] o aluno receba, além do vale-transporte que ele já recebe, uma bolsa de estudo pra que ele possa ajudar, com aquele dinheiro, a renda familiar” (C 1).

Consideramos que as entidades responsáveis pela formação dos trabalhadores no país devem preocupar-se em oferecer uma formação que englobe tanto as habilidades básicas como as específicas e que contribua na conscientização do trabalhador. Em relação ao caráter assistencialista da Força Sindical, não o vemos com bons olhos. Entendemos que o movimento sindical não pode assumir responsabilidades que são do Estado. Para nós, os cursos de qualificação devem contribuir diretamente para que os trabalhadores tenham consciência dos seus direitos, obrigando o Estado a comprometer-se com o bem-estar da população.

Assim, para desatrelar o cunho assistencialista da qualificação, ela deveria ser vista como um direito dos trabalhadores e não como uma caridade.

Ou seja, uma ação filantrópica destinada para os “pobres”, “miseráveis” e “excluídos” do mercado de trabalho. Nesse sentido, nos deparamos, novamente, com a destinação da formação profissional para os marginalizados, que desemboca na velha *dualidade estrutural* (KUENZER, 1999; DELUIZ et al, 1999). Sobre esse fato, Küenzer (1999, p. 122) faz o seguinte comentário:

[...] a formação de trabalhadores e cidadãos no Brasil constitui-se historicamente a partir da categoria *dualidade estrutural*, uma vez que havia uma nítida demarcação da trajetória educacional dos que iriam desempenhar as funções intelectuais ou instrumentais.

No contexto atual, mesmo os discursos evidenciando que o trabalhador tem que articular a formação profissional e a geral, na prática vê-se a desarticulação das mesmas, destinando uma educação para quem vai dar continuidade aos estudos e outra, de caráter residual e fragmentário, para aqueles que vão inserir-se imediatamente no mercado de trabalho⁵⁶.

A quarta parte da análise dos depoimentos, reservamos para o que pensam os coordenadores e instrutores a respeito dos objetivos dos cursos de qualificação. Notamos quase que um consenso nas respostas dadas pelos entrevistados, como demonstram as falas a seguir:

“Preparar o trabalhador mais” (C 1).

“Os objetivos desses cursos de qualificação profissional é somente qualificar e requalificar o trabalhador pra que ele possa tanto manter o seu emprego, como [...] possa ser inserido mais rapidamente no mercado de trabalho. Os nossos cursos de qualificação, eles têm basicamente o objetivo de empregar e de manter o emprego daqueles que necessitam se qualificar pra manter os seus empregos” (C 2).

“O objetivo é exatamente qualificar o profissional naqueles cursos que a gente tá oferecendo. Os objetivos eram qualificar e preparar” (C 3).

O objetivo desse curso de qualificação é de, realmente, preparar o trabalhador pra o mercado de trabalho, não só o que já trabalhou e está desempregado, como, também, aquele que já trabalha, tá no seu emprego, mas, dentro dele, quer melhorar, e aquele que vai começar o seu primeiro emprego (C 5).

Os depoimentos apresentam, como objetivo primordial dos cursos de qualificação, a preparação e a adequação da força de trabalho ao que é exigido pelo mercado, visando à competição entre os próprios trabalhadores. Os discursos se encaixam no principal objetivo do PLANFOR, que é “*reduzir o desemprego e subemprego da PEA*” (PLANFOR - OBJETIVO, 2002).

Deluiz et al também destacaram que o objetivo da FS “[...], *seria, basicamente, o de desenvolver plenamente a capacidade do trabalhador com vistas aos desafios que os esperam no processo de produção*” (1999, p. 19).

Assim, devemos evidenciar que predomina uma restrição no sentido de formação do indivíduo, limitando a sua aprendizagem exclusivamente para atender aos ditames do capital; um processo que reduz a formação do ser humano a uma mera obtenção de “habilidades”, ou seja, um conjunto de conhecimento apenas para enquadrar-se ao padrão ou perfil desejado pelo mercado de trabalho. Não compartilhamos dessa visão reducionista de formação da mão-de-obra. Pensamos que ela deveria englobar, além dessas *competências* profissionais, a educação básica, a formação política e de conscientização da condição e do papel do trabalhador dentro da sociedade e no contexto do trabalho.

Além dos objetivos colocados anteriormente, podemos acrescentar outras falas que destacam a função informativa dos cursos:

⁵⁶ Sobre esse assunto ver: Kuenzer (1999); Deluiz (1999); Oliveira (2001).

“[...] o grande objetivo é alertar o profissional para o mercado, assim... futuro; para o mercado atual, que não tá mais aquele mercado conservador; as exigências que, quanto mais você der, mais você tem que dar; procurar sempre melhorar” (I 1).

“O objetivo é informar o aluno sobre o que é o curso e deixar ele apto a inserir no mercado de trabalho. É colocar essa pessoa numa igualdade de condição de competir no mercado de trabalho” (I 2).

Assim, os cursos de qualificação também servem para “alertar” ou “informar” os alunos sobre o próprio curso e sobre o mercado de trabalho, notadamente em relação às suas exigências.

A quinta fase ficou reservada para as questões referentes ao período pós-curso de qualificação, ou seja, tanto em relação às ações realizadas pela Força Sindical, como a situação dos egressos.

Perguntamos aos coordenadores e instrutores das entidades envolvidas com os cursos de qualificação da FS se existe algum processo avaliativo da estrutura dos cursos. Nesse sentido, essa avaliação estaria relacionada, especificamente, ao material utilizado, ao corpo docente e à estrutura física, entre outros. Foi evidenciado que esses elementos sofrem um processo de avaliação. Diante disso, veremos o que os entrevistados colocaram:

“Todos os cursos nossos [...] é feito uma avaliação, só que a gente manda essa avaliação pra Central Nacional. Então, tem uma ficha de avaliação dos alunos; preenche, e é mandado pra lá; conhecimento mesmo do resultado, eu não tenho, mas, eu creio que esteja atendendo, que esteja bom. Todos os alunos preenchem questionários sobre [...] o que eles acharam do curso, do professor, da

estrutura, do lanche, do vale-transporte. Uma avaliação ampla de todo o programa” (C 2).

“[...] na última aula eles responderam uma ficha avaliativa sobre material, sobre professor, sobre carga horária, segurança, lanche, estrutura” (C 3).

“Sim, foi feita. O próprio aluno avalia o próprio curso que teve e cada um analisa a questão de material didático, de professor, de ambiente físico; todos os aspectos são analisados pelo aluno” (I 2).

Apesar da avaliação dos cursos ser feita pelos alunos, ao seu final, não há um maior envolvimento dos coordenadores e instrutores com esse processo. Dessa forma, a avaliação é realizada sem demonstrar claramente quem serão os seus beneficiados e quais as mudanças acontecidas em decorrência da mesma. Entendemos que o processo avaliativo deveria, além de expor os resultados obtidos para todos os participantes desses cursos – alunos e educadores – deveria ser colocado à disposição de toda a sociedade, uma vez que ela é responsável pelo seu financiamento. Com relação à essa discussão, Belloni et al (2001, p. 27) mostram que deve existir:

A ênfase na compreensão contextualizada de todas as dimensões e implicações, da política com vistas ao seu aperfeiçoamento busca, necessariamente, o envolvimento de todos os sujeitos (internos e externos) significativos ao objeto ou política avaliada. Os resultados da avaliação são, portanto, relevantes não apenas para seus formuladores, mas para todos os setores sociais envolvidos ou atingidos.

Indagamos aos entrevistados se os cursos de qualificação dessa instituição preparam os trabalhadores para se (re)inserirem no mercado de trabalho, eles afirmam que:

“Se eles qualificam mesmo para se inserir no mercado de trabalho?”

Sim; acredito. Eu não posso afirmar, mas acredito que sim. Pelo que

vi, algumas pessoas já arrumaram emprego depois que fizeram o curso” (C 3).

“Eu acredito que sim, exatamente. E provo. Três alunos nossos ingressaram agora no mercado de trabalho numa lanchonete. [...] Então, um curso que o pessoal recebeu aqui. Não tinha nem concluído o curso [...] Aí, é onde ta, assim, a prova concreta” (I 1).

“Eu acredito que sim. E a prova disso é que, durante o curso, nós ficamos sabendo sempre de muitos alunos que deixam o curso porque eles conseguiram já arranjar um emprego” (C 5).

Todas as respostas acima afirmam que, realmente, os cursos estão preparando os alunos para adentrarem no mercado de trabalho. No entanto, esses pontos de vista são construídos por meio da observação de alguns casos isolados de alunos que conseguiram emprego. Porém, nem todos os atores envolvidos têm essa certeza quando o assunto é confirmar se os cursos realmente estão preparando os cursistas para o mercado de trabalho. Podemos observar isso na fala, logo a seguir:

“Se não preparar pra entrar no mercado de trabalho, com certeza ajuda, né, [...] Na verdade, o que forma o trabalhador é a sua vivência, sua experiência [...] Eu acho que nosso curso, ele dá, apenas, um empurrãozinho pra eles; somam outras aprendizagens pra que o trabalhador possa se inserir no mercado de trabalho” (C 2).

Esse coordenador não deixa clara a sua posição em relação ao questionamento, colocando um discurso um pouco vago, mas, acaba passando para os alunos a responsabilidade por sua preparação para o mercado. Assim, para que o trabalhador tenha êxito no mercado de trabalho, depende tanto das suas experiências como dos outros conhecimentos já adquiridos por ele.

Não é fazendo apenas um curso de qualificação que vai indicar se os egressos terão êxito no mercado de trabalho, pois, o curso é, apenas, uma preparação. Achamos necessário fazer essa afirmação, pois, como destacou o professor Hélio Zylberstajn *“um estudo feito há dois anos mostrou que um desempregado que teve acesso a cursos de qualificação tem a mesma dificuldade para retornar ao mercado de trabalho do que um que não participou”* (FOLHA DE SÃO PAULO, 28/07/2002).

Como as respostas referentes à preparação dos alunos para o mercado de trabalho foram todas positivas, tivemos curiosidade em saber, junto aos envolvidos com os cursos, se os objetivos dos cursos de qualificação foram atingidos.

“A gente acha que sim, porque a gente tem notícia dos trabalhadores que fizeram os cursos com a gente estar trabalhando” (C 2).

“Foram, com certeza, porque a maioria já trabalhava, e até, assim, as pessoas que não, com que eu conversei, que realizaram o curso, que não estavam trabalhando na área, muita gente me disse que tinha conseguido emprego” (C 3).

“Foram atingidos a meta, mais do que a gente esperava, porque o pessoal que fez o curso, nós temos o banco de dados, quando pedem, aí, no Centro de Solidariedade ...a gente já tem um banco de dados com as pessoas que fizeram o curso; vai lá e chama aquela pessoa” (C 4).

“Estão. Até que estão. Nessas turmas já estamos com seis alunos, só das minhas turmas, que já conseguiram entrar no mercado de trabalho através daqui, da Força Sindical. Os objetivos estão sendo atingidos” (I 1).

“Na totalidade dos alunos, como você, sabe é impossível, mas, pela grande maioria, sim. As pessoas têm adquirido conhecimento e já têm ido buscar esse mercado” (I 2).

“E o objetivo é alcançado, sim. Inclusive, é muito gratificante esse trabalho, porque nós percebemos que quando visitamos as salas de aula, muita gente diz ‘eu me candidatei a um trabalho e fiquei... Eu acho que tem retorno, sim” (C 5).

Existiu, nesse bloco de respostas, um consenso que os cursos estão atingindo os seus objetivos, isto é, muitos dos egressos dos cursos da FS estão conseguindo obter um emprego. Assim, as colocações dos coordenadores e instrutores que tratam da qualificação da FS reforçam as afirmações que os cursos dessa instituição estão ajudando os seus alunos a entrarem no mercado de trabalho. No entanto, as avaliações do PLANFOR vêm evidenciando que essa qualificação não está colaborando para a diminuição do desemprego dos trabalhadores, como podemos observar através de investigação feita pelo Tribunal de Contas da União (TCU), que:

Após realizar uma auditoria, o TCU considerou que o Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador (Planfor), que funciona com recursos do FAT ‘não está contribuindo para resolver a convulsão social que o desemprego está causando, notadamente entre os jovens, e seus recursos seriam melhor empregados, se utilizados no pagamento do seguro-desemprego’, segundo relatório do ministro Valmir Campelo (LUGULLU, 2001).

No entanto, um dos coordenadores prefere não se comprometer, afirmando se os cursos estão sendo eficazes na questão do emprego, uma vez que ele não tinha uma informação exata, pois, ela não existe. A fala afirma que:

“[...] quando o aluno aprendeu, o objetivo foi atendido. Agora, algumas pessoas entendem que esses cursos de qualificação não são eficazes, porque você qualificou, um exemplo, cem pessoas e, dos

cem, somente dez arrumaram emprego. Quem defende isso não conhece o programa, porque não é somente a qualificação profissional que dá emprego [...] Então, é preconceituoso e inverídico querer desqualificar o programa em função desse não imediatismo de contratação ou de emprego ao sair da sala de aula [...] Os objetivos estão sendo alcançados. Nós estamos qualificando. Eu já escutei vários testemunhos de alunos que fizeram o curso e que hoje estão trabalhando porque aprenderam alguma coisa. Então, com relação aos cursos de qualificação da Força, eu acho que todos nós da Força, a nível de Brasil, a nível de Pernambuco, a gente está de parabéns, porque a gente tem atingido nossos objetivos e alcançado as nossas metas” (C 1).

Nesse depoimento, podemos observar que, diferente dos anteriores, os objetivos dos cursos se restringem, apenas, ao processo de aprendizagem, isto é, na própria materialização da qualificação. Assim, mesmo não existindo a (re) inserção do trabalhador ao término do curso, os objetivos estão sendo alcançados, pois, a entidade está fazendo a sua parte que é, apenas, qualificar a força de trabalho.

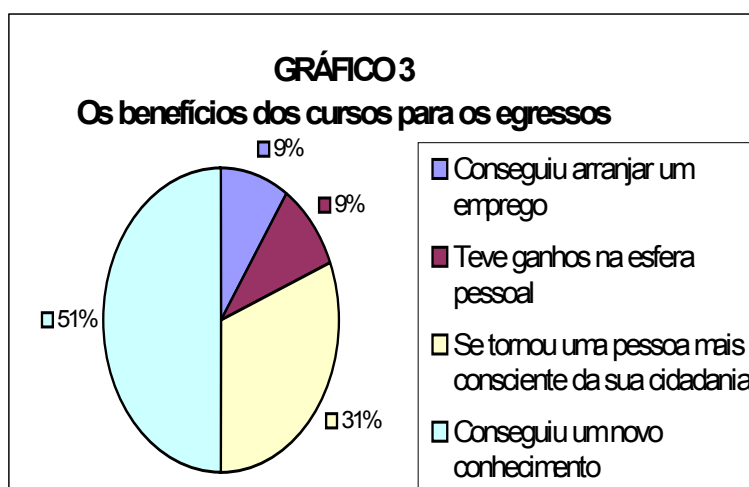
Ainda podemos constatar nessa fala que a qualificação é vista como um dos fatores que podem “criar” emprego. Uma afirmação que não concordamos, pois, a qualificação deve ser vista, nesse contexto, como, apenas, uma ferramenta necessária à adequação às imposições do mercado, mas, que não gera emprego. Desse modo, *“a mera posse de novas qualificações não garante ao indivíduo um emprego no mundo do trabalho”* (ALVES 2001, p. 6). Os discursos dessa ordem acabam escamoteando os verdadeiros fatores causadores da “crise do desemprego”, como as questões econômicas e as

mudanças no processo produtivo, transferindo a culpa para os trabalhadores e para sua formação profissional.

Referindo ainda a essa questão da concretização dos objetivos desses cursos de qualificação, tentamos observar como, realmente, se configura a realidade dos egressos, e se ela condiz com os discursos dos envolvidos. Assim, fizemos um comparativo da situação ocupacional dos alunos no período em que eles estavam fazendo os cursos e, posteriormente, quando já tinham terminado. No momento em que os alunos ainda estavam fazendo os cursos, 95% estavam desempregados e 5% estavam empregados. Já no período subsequente ao curso, o percentual ficou em 88% de desempregados e 12% de empregados.

Podemos evidenciar, primeiramente, a partir dos questionários, que, realmente, os cursos de qualificação atenderam, na sua maioria, ao seu público alvo, isto é, pessoas desempregadas. No entanto, com a conclusão do processo de qualificação, os cursos contribuíram para que apenas 7% dos egressos conseguissem obter emprego. Desse modo, diferente das falas da maioria dos atores envolvidos com os cursos de qualificação profissional da FS, no estado de Pernambuco evidenciamos, por meio de questionário aplicado com os egressos desses cursos, que eles não estão contribuindo para os egressos conseguirem inserção no mercado de trabalho, pois, não existe emprego para todos, mesmo com a qualificação. Isto nos obriga a reafirmar que “[...] *a educação profissional por si só não gera empregos*” (RODRIGUES e ACHCAR, 1995, p. 125).

Se os cursos da FS em Pernambuco não estão levando os egressos a encontrarem um emprego, qual é o benefício conseguido com essa qualificação? Evidenciamos, com os dados obtidos através dos questionários aplicados, que o maior benefício proporcionado aos egressos é a aquisição de um novo conhecimento, como pode ser constatado no Gráfico 3.



Tivemos curiosidade em saber como são obtidas as informações sobre a situação dos alunos após a finalização dos cursos. Assim, indagamos aos coordenadores e instrutores se as entidades envolvidas com os cursos de qualificação da FS acompanham os egressos desses cursos. Existiu um consenso nas respostas, como podemos observar abaixo:

“Não, a gente não faz esse trabalho aqui mesmo [...] Até porque a gente só pode acompanhar mais de perto aquele trabalhador que é cadastrado. A gente abre caminho para as comunidades trabalharem. Um curso de culinária, um curso de cabeleireiro, são cursos mais para gerar emprego e renda na comunidade. Agora, a gente não faz esse trabalho de saber se um aluno nosso se empregou, ou não. Eu, ainda quero fazer esse trabalho, mas não consegui. Infelizmente, a gente não conseguiu fazer esse trabalho de acompanhamento [...] A gente não tem como, dentro do próprio sistema do SIGAE, fazer esse trabalho de saber até que ponto os nossos cursos de qualificação estão ajudando trabalhadores a se inserirem no mercado de trabalho”

(C 2).

“Terminou, a gente só faz entregar os diplomas. Não, não acompanhamos os alunos depois do curso” (C 3).

“[...] acompanhamento, não, quando o curso termina. Só formamos; as pessoas já estão qualificadas” (C 4).

“Depois que termina o curso eu não tenho, normalmente, contato com aluno” (I 2).

“Não, não temos acompanhamento. Não acompanhamos os alunos depois que terminam os cursos” (C 5).

As ações das entidades e dos sujeitos envolvidos com os cursos de qualificação se restringem, apenas, às suas funções específicas, desprezando o acompanhamento dos egressos. No entanto, esse problema vem de uma esfera maior, ou seja, haja vista o contrato estabelecido entre o MTE e as instituições responsáveis pelas ações de qualificação não contemplarem medidas efetivas de acompanhamento dos egressos. Para nós, a inexistência desse acompanhamento é culpa, também, do próprio Ministério do Trabalho e Emprego, que não obrigou as entidades executoras a fazê-lo ou designar uma instituição para fazer. Esse é o caso da própria Força Sindical que, apesar de um dos coordenadores expor o desejo de acompanhar os egressos, isso nunca foi colocado em prática, demonstrando o desinteresse da FS em saber quais os verdadeiros desdobramentos dos seus cursos de qualificação profissional.

Sobre esse acompanhamento, concordamos com Prestes (1999, p. 48) ao afirmar que é de suma importância saber “[...] *as condições de trabalho e vida dos treinandos antes e após os treinamentos de qualificação e requalificação para o trabalho [...] [pois] servem de principais parâmetros à avaliação dessa política de educação voltada para o trabalho*”.

O acompanhamento dos egressos ao término dos cursos é importante não apenas para saber quantos alunos estão sendo absorvidos pelo mercado, mas, também, detectar o que precisa ser mudado para o processo de qualificação ser mais eficiente.

Em decorrência da ausência do acompanhamento dos egressos desses cursos de qualificação, as informações sobre a (re) inserção dos alunos no mercado de trabalho são muito incipientes, como podemos vislumbrar nos seguintes depoimentos:

“Temos. Alguns ligam pra aqui, alguns vêm aqui no Centro [...] Não são todos; são a minoria que faz isso. Não temos, não. É difícil, porque tem gente que terminou o curso e está trabalhando, se esquece” (C 4).

“[...] eu confesso que eu não chego a acompanhar. Eu só sei mais através do próprio aluno” (I 1).

“A gente não tem esse tipo de informação” (I 2).

“Oficialmente nós não temos essa informação, porque não fazemos esse trabalho de acompanhamento. Agora, informalmente temos [...] Depois, quando começamos novas turmas, nós ficamos sabendo de vários alunos que conseguiram entrar no mercado de trabalho” (C 5).

Dessa forma, o meio utilizado pela FS e pelos sujeitos envolvidos para obterem informação dos egressos se restringe, apenas, ao próprio egresso quando ele, por “acaso”, decide telefonar ou vai ao Centro de Solidariedade ao Trabalhador, denotando o desinteresse das entidades envolvidas pela situação dos egressos. Devemos, no entanto, enfatizar que o descaso em relação ao encaminhamento dos egressos com o término dos cursos não acontece, apenas,

nessa entidade. Pelo contrário. É um problema que vem atingindo o PLANFOR como um todo, como podemos evidenciar na avaliação do PEQ-PE/2000:

no que se refere às taxas de encaminhamento ao mercado de trabalho, os dados dos projetos indicam que as entidades executoras em geral não têm a intenção de atuar ativamente na questão do encaminhamento, o que significa um ponto a ser permanentemente corrigido e incorporado no desenho da política para os próximos anos (AVALIAÇÃO DO PEQ-PE, 2000, p. 94).

Desse modo, faz-se necessária a participação das entidades executoras em todas as etapas do processo de qualificação, com o envolvimento desde a matrícula do aluno nos cursos até o seu encaminhamento ao mercado de trabalho, e não, simplesmente o oferecimento da qualificação. Deveria existir um comprometimento maior de todos os envolvidos com os cursos e, também, com os egressos, no sentido de colaborar, principalmente, para ajudar os trabalhadores a terem uma boa formação, bem como, trabalhar com o intuito de detectar as falhas e corrigi-las.

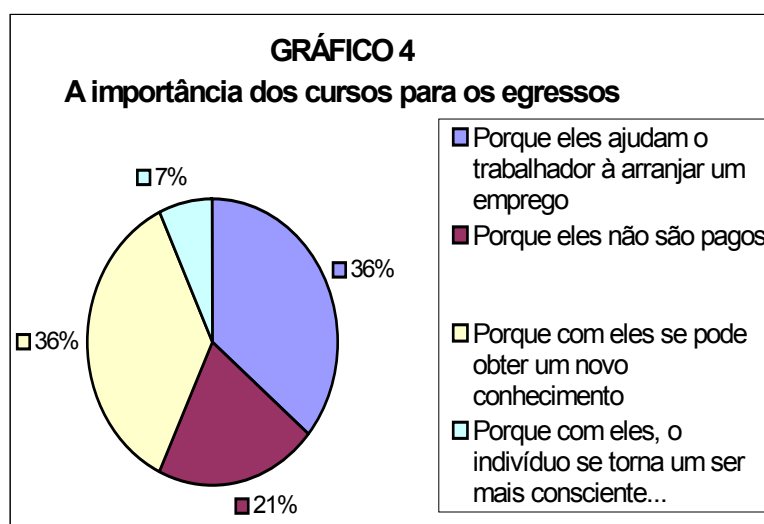
No entanto, apesar de concordarmos que os cursos de qualificação não estão ajudando os trabalhadores na questão do emprego, em virtude das suas deficiências, não compartilhamos que a solução seja, apenas, acabar com o PLANFOR⁵⁷. Mesmo que as ações de qualificação não tenham sido construídas com o objetivo de atender às necessidades do trabalhador e sim aos interesses do capital, pensamos que deveriam acontecer mudanças nessas ações para atender aos interesses dos trabalhadores, em vez de achar que deva ser

⁵⁷ Em 25/07/2003, o PLANFOR foi extinto em decorrência do novo governo de LULA que assume, sendo substituído por outro plano, o PNQ (Plano Nacional de Qualificação).

extinto⁵⁸.

A totalidade dos egressos que responderam ao questionário destacou a importância dos cursos de qualificação, demonstrando que, mesmo a maioria não conseguindo emprego com a conclusão dos cursos, considera a qualificação como um fator de grande importância. Porém, se na realidade os cursos não estão ajudando a força de trabalho a obter um trabalho, por que eles têm tanta importância? As respostas dos egressos sobre essa questão encontram-se no Gráfico 4, a seguir.

⁵⁸ Mesmo não sendo o objetivo deste estudo analisar o novo plano, o PNQ, seria interessante vermos se ele aponta para mudanças positivas em relação à formação dos trabalhadores brasileiros. Nesse aspecto, colocaremos as essenciais características e objetivos do PNQ. O novo plano *“fundamenta-se em seis dimensões principais: política, ética, conceitual, institucional, pedagógica e operacional [...] no âmbito político, torna-se central a compreensão da qualificação profissional como direito, como Política Pública, como espaço de negociação coletiva [...] uma política de desenvolvimento sustentável; a dimensão ética, [...] transparência no uso e gestão dos recursos públicos [...]; garantia da autonomia do sistema de avaliação frente à gestão e à realização dos planos; garantia de um sistema de monitoramento, em tempo real e de modo eficiente; no campo conceitual, adquire prevalência de noções como: educação integral; formas solidárias de participação social e profissional [...] efetividade social; qualidade pedagógica; reconhecimento dos saberes socialmente produzidos pelos trabalhadores; na dimensão pedagógica, busca-se garantir: aumento da carga horária; uniformização da nomenclatura dos cursos; articulação prioritária com a educação básica (ensino fundamental, ensino médio e educação de jovens e adultos); exigência para as instituições que vierem a ser contratadas para a realização dos Planos Territoriais e Projetos Especiais, de formulação e implementação de projetos pedagógicos; garantia de investimentos na formação de gestores e formadores; quanto à dimensão institucional, passa a ser estratégia a integração das Políticas Públicas de Emprego, Trabalho e Renda entre si e destas em relação às Políticas Públicas de Educação e Desenvolvimento [...]; no que se refere à dimensão operacional, é preciso garantir: [...] um sistema integrado de planejamento, monitoramento, avaliação e acompanhamento dos egressos do PNQ, em todos os seus níveis de realização [...]; instrumentos de análise das prestações de contas”* (INTRODUÇÃO PNQ, 2003). O PNQ contribuirá para integrar e articular as ações de qualificação social e profissional, conjuntamente, com as políticas de emprego, trabalho, renda e educação, promovendo *“a universalização do direito dos trabalhadores à qualificação”*, tendo como objetivos principais: *“a formação integral (intelectual, técnica, cultural e cidadã dos/as trabalhadores/as; aumento da probabilidade de obtenção de emprego e trabalho decente e da participação em processos de geração de oportunidades de trabalho e de renda, reduzindo os níveis de desemprego e subemprego; elevação da escolaridade dos trabalhadores/as [...]; aumento da probabilidade de permanência no mercado de trabalho [...] elevação da produtividade [...]; efetiva contribuição para articulação e consolidação do Sistema Nacional de Formação Profissional, articulado ao Sistema Público de Emprego e ao Sistema Nacional de Educação”* (BASES do PNQ, 2003). O novo plano aponta para mudanças significativas para uma formação profissional mais próxima dos interesses dos trabalhadores, no entanto, evidenciamos



Para 36% dos egressos, os “cursos de qualificação são importantes porque eles ajudam o trabalhador a arranjar um emprego”, mas, também, para 36%, a importância se dá “porque com eles se pode obter um novo conhecimento”. Assim, para os alunos, o intuito de participar de um curso de qualificação não se restringe, apenas, ao objetivo de conseguir retornar ao mercado de trabalho, mas, também, obter mais conhecimentos no seu processo de formação. Esse fato denota que as aspirações dos cursistas são mais amplas que o objetivado pelos promotores das ações de qualificação. Mesmo que a maioria dos egressos não tenha conseguido emprego com a ajuda dos cursos, eles ainda têm a “ilusão” de que a sua principal contribuição é ajudar os trabalhadores a obterem uma colocação no mercado de trabalho.

Dessa forma, não deveria ocorrer o fim das ações de qualificação do PLANFOR, pois, de qualquer maneira, foi uma conquista dos trabalhadores; deveria acontecer, sim, a sua reformulação. Deveria mudar o tipo de qualificação oferecida, passando de uma formação imediatista e fragmentada, em consonância com os interesses do capital, para uma formação mais completa,

que a sua implementação se materializará no ano de 2004, sendo imatura qualquer análise nesse momento, o que também não é o intuito deste trabalho.

que atenderia, primeiramente, às necessidades do trabalhador, pois, como destacou Deluiz (1999, p. 123),

tendo como base uma concepção economicista de adequação da força de trabalho às demandas e exigências do mercado, abdica de uma formação ampliada, integral, que articule a educação geral e a educação para o trabalho, não se configurando como uma proposta que encaminhe alternativas de solução para o problema da precária formação dos trabalhadores do país.

Além do tipo de qualificação a ser mudada, o processo de materialização dos cursos também necessita de mudanças, notadamente, no que se refere a um maior envolvimento e comprometimento das entidades e dos atores implicados com todo o processo de qualificação, melhorando qualitativamente e quantitativamente os cursos, tendo como objetivo primordial suprir as necessidades formativas da *classe que vive do trabalho* no seu embate histórico com o capital.

Diante de tudo o que foi discutido e analisado no percurso deste trabalho, podemos apontar um conjunto de constatações. Observamos que a qualificação profissional passa a predominar nos discursos dos envolvidos com o mercado de trabalho em decorrência de dois fatores: a necessidade de adequar a força de trabalho às mudanças no processo produtivo e a tentativa de desencadear ações visando a combater o desemprego.

O governo passa a compartilhar ações de qualificação, juntamente com o empresariado e os trabalhadores, aqui representados pelo movimento sindical, o qual, além de apresentar propostas, passa também a participar da implementação dos cursos de qualificação do PLANFOR. Como demonstrou Manfredi (1998), a qualificação passa a ser vista como uma saída para a atuação do movimento sindical diante da crise que vem enfrentando.

Nesse sentido, como vimos no capítulo relacionado ao sindicalismo, a Força Sindical passa a se envolver com a questão da qualificação profissional, enfatizando a importância da participação do movimento sindical nessa área, atrelada ao ideário que ela, como central sindical, já vinha defendendo.

As idéias defendidas pela FS têm uma estreita afinidade com os interesses empresariais, uma vez que legitima e aceita o ideário neoliberal, a internacionalização econômica, a minimização do Estado, a privatização das empresas estatais, a reestruturação produtiva e a necessidade de uma mão-de-obra mais qualificada.

Para a FS tem que existir a superação da confrontação histórica entre capital e trabalho, como forma de sanar a crise que atinge toda a sociedade.

A Força Sindical concorda com a adequação da força de trabalho às transformações no processo produtivo, sendo a qualificação colocada como um fator imprescindível para o processo de competição entre as empresas. Na questão do desemprego, a qualificação também é colocada por essa central sindical como um elemento primordial para os indivíduos disputarem um emprego no mercado de trabalho.

O ideário neoliberal e a postura de um sindicalismo de resultados são incorporados na materialização dos cursos de qualificação da FS. A prática de terceirização nas ações e qualificação é uma boa expressão da maneira como essa central deve se adequar, sem questionamentos, a princípios de flexibilização que estão presentes nas políticas de cunho neoliberal.

A força Sindical, ao incorporar acriticamente os conceitos de empregabilidade e competência nos seus cursos de qualificação, termina por reforçar o discurso capitalista que culpabiliza o indivíduo pela sua desqualificação diante do que é imposto pelo mercado de trabalho. Em síntese,

o trabalhador é responsabilizado até pelo aumento do desemprego, enquanto o capital é eximido de qualquer culpa, como vimos com Oliveira (1999) e Alves (2001).

Em consonância com o seu ideário, os cursos da FS têm apenas o objetivo de atender aos ditames do mercado de trabalho, restringindo a formação do ser humano às habilidades e competências condizentes aos interesses empresariais, como também já haviam constatado Deluiz (1996) e Manfredi (1998).

Apesar da FS afirmar a necessidade de os trabalhadores possuírem as “novas” qualificações, na prática suas ações de qualificação não abarcam toda a demanda e ficam muito aquém da qualificação idealizada, principalmente, em relação à possibilidade de os seus alunos obterem um emprego. Essas ações se apresentam mais como um fator ideológico que justifica a exclusão da força de trabalho.

No seu ideário, a FS afirma que a qualificação é um direito dos trabalhadores, porém, na sua prática, notamos que ela trata como um favor, como uma ação de caráter assistencialista, ou seja, ações imediatistas, voltadas a atenderem aos excluídos e aos marginalizados do mercado de trabalho. Trópia (2002) também chegou a essa mesma conclusão.

De uma forma geral, inferimos que a Força Sindical é uma *agência* prestadora de serviços de qualificação, de cunho assistencialista e ideológico, que, na prática, não ajuda o trabalhador nem a arranjar um emprego nem a ser um cidadão, legitimando, assim, os interesses do capital frente aos dos trabalhadores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve o objetivo de estudar a atuação da Força Sindical no processo de formação profissional dos trabalhadores brasileiros.

Num contexto de grandes transformações na organização produtiva, no mundo do trabalho e no campo tecnológico, a qualificação profissional passa a ser colocada pelo discurso do capital como elemento estratégico para o trabalhador ter alguma chance de competir por um emprego.

As mudanças no processo produtivo provocam profundos impactos, principalmente na *classe que vive do trabalho* e em seus representantes, os sindicatos.

As políticas públicas de qualificação profissional, desencadeadas no Brasil a partir da década de 90, possibilitaram a participação de várias entidades, públicas e privadas, na implementação de ações voltadas para a qualificação de trabalhadores desempregados ou em risco de permanecerem no emprego.

Essas ações de qualificação, materializadas através do PLANFOR, tornaram possível a participação das organizações dos trabalhadores como agentes co-responsáveis da definição do perfil de formação profissional a ser direcionada aos trabalhadores.

Assim, foi perseguido durante todo o processo de investigação o objetivo de conhecer e analisar qual o papel que a Força Sindical teve nesse processo,

bem como apreender as peculiaridades do seu sistema de formação, tendo como campo empírico de pesquisa o Centro de Solidariedade ao Trabalhador da Força Sindical de Pernambuco.

Os procedimentos de investigação utilizados constituíram-se de entrevistas com coordenadores e instrutores dos cursos e da aplicação de questionários com os egressos dos cursos de qualificação oferecidos por essa instituição.

A Força Sindical, como uma Central Sindical que nasceu dentro do sindicalismo de direita no país, teve como principal apoio o empresariado e os governos de cunho neoliberal; sendo esse um fator que viria a influenciar muito as suas linhas de atuação.

Concluído o processo de pesquisa, destacamos que os cursos de qualificação da FS, como na maioria das outras instituições, têm sua implementação por meio do processo de terceirização. Verificamos que a definição da oferta dos cursos de qualificação ocorre, demasiadamente, em função dos interesses dos educandos. A Força Sindical não recorre a nenhum subsídio, como pesquisa do mercado de trabalho, para definir essa oferta.

Observamos, também, que os conceitos de competência e empregabilidade – muito presentes no discurso empresarial quando se reporta à crise do emprego e à necessária qualificação dos trabalhadores – é acriticamente assimilado pelos responsáveis pela implementação desses cursos.

Percebemos que a carga horária dos cursos de qualificação é reduzida, se levarmos em conta que o seu objetivo é formar o trabalhador para disputar um emprego. No entanto, prevaleceu o consenso entre os entrevistados de que a importância da qualificação para os trabalhadores é a possibilidade de eles conseguirem um emprego.

Verificamos que os principais fatores responsáveis pela participação da FS nas ações de qualificação profissional são, primeiramente, a oportunidade de atender aos trabalhadores, pois, com a perda da força política do movimento sindical, torna-se necessário estabelecer novas formas de atuação, de modo a reconquistar os espaços perdidos. Um segundo aspecto evidenciado, refere-se à necessidade de atuar no âmbito do PLANFOR, podendo essa intervenção estar associada à intermediação ao trabalho, ao seguro-desemprego ou à qualificação profissional. Por último e, talvez, o mais importante seja a possibilidade de disputar recursos do FAT.

Evidenciamos que a Força Sindical em relação à qualificação profissional desempenha a função de uma *agência intermediária* dos recursos e de *prestadora de serviços* de cunho assistencialista. Em virtude do viés ideológico com o qual ela se identifica, a sua atuação do processo de formação dos trabalhadores reforça a histórica dualidade presente na educação profissional brasileira, ou seja, o objetivo dessa qualificação é tão somente tentar preparar e adequar a força de trabalho aos ditames impostos pelo mercado de trabalho. Isso pode ser evidenciado quando nos cursos são tratadas as questões da cidadania e da conscientização da força de trabalho, ficando restritas, apenas, a informarem/ajustarem os cursistas ao exigido pelo mercado de trabalho.

Constatamos a ausência de qualquer acompanhamento dos egressos, por parte da FS, no período posterior à realização dos cursos, principalmente no que se refere à contribuição desses cursos para a (re) inserção dos egressos no mercado de trabalho.

Percebemos que a avaliação realizada no final dos cursos não é socializada entre os agentes envolvidos – coordenadores, instrutores e alunos. Dessa forma, a avaliação realizada não contribui para detectar as falhas dos cursos e estabelecer necessárias reformulações.

Evidenciamos que são necessárias mudanças nos cursos de qualificação da FS, no estado de Pernambuco, como, também, no próprio PLANFOR. A mudança fundamental que destacamos refere-se ao objetivo dessa qualificação. Entendemos que ela não pode servir, apenas, aos interesses do capital. Nesse sentido, esses cursos devem buscar a formação da consciência crítica e política dos trabalhadores.

Esperamos que este estudo contribua para os debates em torno de um tema tão complexo e importante, qual seja, a qualificação dos trabalhadores, principalmente do envolvimento dos sindicatos nessa área. Assim, esperamos que novas pesquisas surjam nesse âmbito para dar respostas às inúmeras lacunas que ainda rodeiam o processo de formação dos trabalhadores no país e que não puderam ser contempladas por este trabalho .

ANEXOS

Anexo N° 01**Questionário para os Egressos dos
Cursos de Qualificação da Força Sindical**

Dados Pessoais	
Nome: _____	Telefone: _____
Sexo: () Masculino () Feminino	
Idade: _____ anos	
Estado civil: () casado () solteiro () viúvo () separado () divorciado () outros	
Curso que fez: _____	
Há quanto tempo fez esse curso: _____	

1) O que o levou a fazer um curso de qualificação? (Pode escolher até duas alternativas).

() Arranjar um emprego.

() Adquirir uma competência.

() Obter mais conhecimento.

() Satisfação pessoal.

() Melhorar suas condições pessoais para competir no mercado de trabalho (auto-estima, confiança, etc.).

() Adquirir elementos para exercer melhor sua cidadania.

() Outro. Qual (is)? _____

2) Por que você escolheu o curso de qualificação dessa instituição?

() Foi encaminhado pela própria instituição para o curso.

() Teve informações de que os cursos da instituição são bons.

- Foi iniciativa própria.
- Outro. Qual? _____

3) Por que você decidiu fazer, especificamente, esse curso de qualificação?

- Essa área tem muitas opções de emprego.
- Foi a instituição que indicou esse curso para você fazer.
- Foi uma escolha pessoal.
- Foi o único curso que tinha para fazer, mas gostaria de ter feito outro curso.
- Outro. Qual? _____

4) Qual era a sua situação ocupacional quando estava fazendo o curso?

- Empregado.
- Desempregado.

5) Qual era a sua escolaridade quando fez o curso de qualificação?

- Sem escolaridade.
- Ensino Fundamental I (1ª a 4ª série).
- Ensino Fundamental II (5ª a 8ª série).
- Ensino Médio (2º grau).
- Educação Superior.

6) Você gostou do curso?

- Não.
- Sim.

7) Relacionando com a questão 6: quais os principais motivos que você apontaria para justificar sua resposta anterior? (Pode escolher até três alternativas).

- () Conteúdo do curso.
- () Competência dos professores.
- () Relação do professor(a) com os alunos (as).
- () Quantidade de alunos em sala de aula.
- () Organização do curso.
- () Material utilizado (apostilas, computador, etc.).
- () Instalações Físicas.
- () Outro. Quais? _____

8) Para você, o curso poderia melhorar?

- () Não. ➡ (Pule para a questão 10).
- () Sim.

9) Se Sim: o que deveria ser melhorado? (Pode escolher até duas alternativas)

- () Conteúdo do curso.
- () Relação professor/aluno.
- () Aumentar a duração do curso.
- () Material utilizado.
- () Instalações Físicas.
- () Outro. Qual (is)? _____

10) O curso trouxe benefícios para você?

- () Não. ➡ (Pule para a questão 12).
- () Sim.

11) Se Sim: Quais foram? (Pode escolher até duas alternativas).

- () Conseguiu arranjar um emprego.
- () Teve ganhos na esfera pessoal.

- Se tornou uma pessoa mais consciente da sua cidadania.
- Conseguiu um novo conhecimento.
- Outro. Qual (is)? _____

12) Depois que terminou o curso já procurou emprego?

- Não. **➡** (Pule para a questão 14).
- Sim.

13) Se Sim: Quantas vezes?

- Abaixo de 10 vezes.
- Mais de 10 vezes.
- Mais de 20 vezes.

14) Qual a sua situação ocupacional neste momento?

- Empregado.
- Desempregado.


15) Está trabalhando em área relacionada com o curso de qualificação que fez?

- Não.
- Sim.

16) Você ainda se lembra do conhecimento que você adquiriu no curso de qualificação?

- Não.
- Sim.

17) Você acha importante serem oferecidos esses cursos de qualificação profissional?

() Não.  (Pule para a questão 19).

() Sim.

18) Se Sim: Por que esses cursos de qualificação são importantes?

() Porque eles ajudam o trabalhador à arranjar um emprego.

() Porque eles não são pagos.

() Porque com eles se pode obter um novo conhecimento.

() Porque com eles, o indivíduo se torna um ser mais consciente dentro da sociedade.

() Outro. Qual? _____

19) Se Não: Por que esses cursos de qualificação não são importantes?

() Porque eles não ajudam o trabalhador à arranjar um emprego.

() Porque o conhecimento passado pelos cursos não é bom.

() Porque os cursos não ajudam o indivíduo a se tornar um ser mais consciente dentro da sociedade.

() Outro. Qual? _____

Anexo N°02**Roteiro de Perguntas para os coordenadores da Força Sindical**

- 1) Por que a FS decidiu participar da qualificação profissional dos trabalhadores?
- 2) Como tem sido a atuação da FS, especificamente em Pernambuco, nas ações de qualificação profissional?
- 3) Quais os objetivos dos cursos de qualificação da Força Sindical?
- 4) Quais os interesses que os trabalhadores têm nos cursos de qualificação profissional ofertados pela FS?
- 5) Você acredita que os objetivos dos cursos de qualificação profissional estão sendo atingindo? Por quê?
- 6) Quais os objetivos na escolha, em específico, destes cursos? Por que vocês escolheram esses cursos?
- 7) Vocês fizeram um levantamento sobre as demandas do mercado? Essa pesquisa também abrangeu os trabalhadores?
- 8) Como vocês organizaram a estrutura dos cursos que são oferecidos pela Força Sindical?
- 9) Vocês fazem alguma avaliação do desempenho dos cursos? (alunos/mercado de trabalho)
- 10) Vocês acompanham os alunos quando terminam os cursos? Se sim: como isso acontece?
- 11) Vocês têm informações sobre a (re) inserção dos alunos no mercado de trabalho? Que informações são essas? E como conseguem?
- 12) Que papel a FS vem desempenhando em relação à qualificação profissional?

Anexo N°03**Roteiro de Perguntas para os coordenadores e os instrutores das entidades contratadas**

- 1) Quais os objetivos desses cursos de qualificação? E eles foram atingidos?
- 2) Quais os interesses que os trabalhadores têm nos cursos de qualificação profissional ofertados pela FS?
- 3) O que você acha da questão das competências que o mercado está exigindo dos trabalhadores? E quais as habilidades que os trabalhadores adquiriram com esses cursos?
- 4) Qual a importância desses cursos de qualificação para os trabalhadores?
- 5) Os cursos de qualificação formaram um trabalhador mais consciente? Como isso foi verificado?
- 6) O que você acha da questão da empregabilidade que é exigida em torno dos trabalhadores?
- 7) Vocês acompanharam os alunos quando terminaram os cursos? Se sim: como isso aconteceu?
- 8) Vocês fizeram alguma avaliação de desempenho dos cursos?
(alunos/mercado de trabalho)
- 9) Vocês acreditam que esses cursos de qualificação preparam os trabalhadores pra se (re) inserirem no mercado de trabalho? Se sim: como pode afirmar isso?
- 10) Vocês têm informação sobre a (re) inserção dos alunos egressos no mercado de trabalho?

FONTES DE PESQUISA

1 – DOCUMENTOS

BRASIL. Decreto n.º 2.208, de 17 de abril de 1997. Regulamenta o § 2º do art. 36 e os arts. 39 a 42, da Lei n.º 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Disponível em: <www.mec.gov.br> Acesso em: 10 mai. 2002.

_____. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional nº 9394, de 20 de dezembro de 1996. Cadernos de Legislação Educacional, Recife, 1997.

Avaliação do PEQ/PE- 2000. Disponível em:

<www.mte.gov.br/planfor/antigo/conteudo/relatorioavaliacaosupervisao.asp>.

Acesso em: 23 agos. 2003.

FAT- Fundo de Amparo ao Trabalhador- Histórico. Disponível em:

<www.mte.gov.br/temas/FAT/conteudo/historico.asp> Acesso em: 18 out. 2000.

PLANFOR- definição. Disponível em:

<www.mte.gov.br/temas/qualprof/conteudo/conhecadefinicao.asp>. Acesso em:

9 nov. 2002.

PLANFOR- entidade executora. Disponível em:

<www.mte.gov.br/temas/qualprof/conteudo/conhecaEntidadeExecutora.asp>.

Acesso em: 9 nov. 2002.

PLANFOR- objetivo. Disponível em:

<www.mte.gov.br/temas/qualprof/conteudo/conhecaobjetivo.asp>. Acesso em: 9 nov. 2002.

Recursos liberados para parcerias em 2000. Disponível em:

<www.mte.gov.br/planfor/antigo/Downloads/PDF/Parcerias%20-%202000.pdf> .

Acesso em: 23 agos. 2003.

Recursos liberados para parcerias em 2001. Disponível em:

<www.mte.gov.br/planfor/antigo/Downloads/PDF/Parcerias%20-%202001.pdf>.

Acesso em: 23 agos. 2003.

Recursos liberados para parcerias em 2002. Disponível em:

<www.mte.gov.br/planfor/antigo/repassse/conteudo/785.pdf>. Acesso em: 23 agos. 2003.

PNQ- introdução. Disponível em: <www.mte.gov.br/Temas/QualProf/Conteudo/0-Introdução.pdf>. Acesso em: 30 agos. 2003

PNQ- bases. Disponível em: <www.mte.gov.br/Temas/QualProf/Conteudo/1-Bases.pdf>. Acesso em: 30 agos. 2003.

2 – MATERIAL DA FORÇA SINDICAL

ASSIS, A. M. de. *Televentas: qualidade no atendimento*. São Paulo: Instituto Paulista de Ensino e Pesquisa, 1999.

FORÇA SINDICAL. *Recepção e telefonia* - programa de educação profissional. São Paulo: Renovarum, 2001.

FORÇA WEB. Disponível em: <www.fsindical.org.br>. Acesso em: 16 mar. 2002.

GUIMARÃES JR., G. A Força da Cidadania. *Caderno Especial*, 1998.

Os novos mercados de trabalho: a educação e a requalificação profissional. 3º Congresso Nacional da Força Sindical, 1997. Disponível em: <www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/worker/doc/sind/x/index.htm>. Acesso em: 17 agos. 2002.

Um projeto para o Brasil: a proposta da Força Sindical. 2ª ed. São Paulo: Geração, 1993.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, G. Nova ofensiva do capital, crise do Sindicalismo e as perspectivas do trabalho. In: TEIXEIRA, F. J. S.; OLIVEIRA, M. A. de. *Neoliberalismo e Reestruturação produtiva: as novas determinações do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez; Fortaleza: Universidade Estadual do Ceará, 1996.

_____. *Toyotismo, Novas Qualificações e Empregabilidade*. Mundialização do Capital e Educação dos Trabalhadores no Século XXI. São Paulo: UNESP, 2001. Disponível em: <<http://globalization.cjb.net>>. Acesso em: 16 nov. 2002.

ANDERSON, P. Balanço do neoliberalismo. In: SADER, E. & GENTILI, P. *Pós-neoliberalismo – as política sociais e o Estado democrático*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995

ANTUNES, R. As metamorfoses do mundo do trabalho In: *Temas*. Araraquara, SP: UNESP, 1994.

_____. Trabalho, Reestruturação Produtiva e Algumas repercussões no Sindicalismo Brasileiro In: ANTUNES, R. *Neoliberalismo, Trabalho e Sindicatos: reestruturação produtiva na Inglaterra e no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 1997.

_____. *Adeus ao trabalho – ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 8ª ed. São Paulo: Cortez: Universidade Estadual de Campinas, 2002a.

ANTUNES, R. *Os sentidos do trabalho* – ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 6ª ed. São Paulo: Boitempo, 2002b.

ARRUDA, M. da C. C. Qualificação versus competência. *Boletim Técnico do Senac*. Rio de Janeiro, v. 26, n. 2, mai/agos, 2000, p.19-27.

BELLON, B. *Desemprego e capital*. Porto: A regra do jogo, edições apartado 599, 1975.

BELLONI, I.; MAGALHÃES, H. de; SOUSA, L. C. de. *Metodologia de avaliação em políticas públicas: uma experiência em educação profissional*. 2ª ed. São Paulo: Cortez, 2001.

BRZEZINSKI, I. (Org.). *LDB Interpretada: diversos olhares se entrecruzam* 3ª ed. São Paulo: Cortez, 2000.

BOITO JR., A. Introdução. In: BOITO JR., A. et al. *O sindicalismo brasileiro nos anos 80*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991.

_____. *Política Neoliberal e Sindicalismo no Brasil*. São Paulo: Xamã, 1999.

BRAGA, R. *A restauração do capital: um estudo sobre a crise contemporânea*. São Paulo: Xamã, 1996.

BRAVERMAN, H. *A degradação do trabalho no século XX*. 3ª ed. Rio de Janeiro: Guanabara, 1987.

BRESSER PEREIRA, L. C. *Reconstruindo um novo Estado na América Latina*. Brasília: ENAP, 1998.

CARVALHO, R. de Q. Capacitação tecnológica, revalorização do trabalho e educação. In: FERRETTI, C. J. et al. (Orgs.). *Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar*. 3ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1996.

CATTANI, A. D. *Trabalho e Autonomia*. 2ª ed. Petropolis, RJ: Vozes, 2000.

CHESNAIS, F. *A mundialização do capital*. São Paulo: Xamã, 1996.

COGGIOLA, O. O governo e o movimento sindical. In: Vários autores. *a crise brasileira e o governo fhc*. São Paulo: Xamã, 1997.

COMIN, A. A. A experiência de organização das centrais sindicais no Brasil. In: OLIVEIRA, C. A. de et al (Orgs.). *O mundo do trabalho – crise e mudança no final do século*. São Paulo: Página Aberta, 1994.

COSTA, S. *Tendências e Centrais Sindicais*. São Paulo: Anita Garibaldi; Goiânia: Universidade de Goiás, 1995.

DELUIZ, N. A globalização econômica e os desafios à formação profissional. *Boletim Técnico Senac*, RJ, nº 22,(2) mai/agos, 1996, p.15-21.

_____. O Planfor em ação: entidades executoras, cursos e formadores. In: LODI, L. H. (Org.). *Avaliação do PLANFOR: uma política pública de educação profissional em debate*. São Paulo: UNITRABALHO, 1999.

DELUIZ, N.; SOUZA, D. B. de.; SANTANA, M. A. *Trabalho e Educação: Centrais Sindicais e Reestruturação Produtiva no Brasil*. Rio de Janeiro: Quartet, 1999.

DIEESE. *O mercado de trabalho na região metropolitana do Recife*. 1999.

Disponível em: <www.dieese-pedrmr.org.br/anuario99.html> Acesso em: 19 out. 2002.

DREIFUSS, R. *O jogo da direita*. 3ª ed. Petropolis, RJ: Vozes, 1989.

FIDALGO, F. A lógica das competências: contribuições teórico-metodológicas para comparações internacionais. In: *Pro-posições – Revista Quadrimestral da*

Faculdade de Educação da UNICAMP, São Paulo, v. 13, n. 1(37), p. 111- 124, jan./abr., 2002.

FREDERICO, C. *Consciência operária no Brasil*. São Paulo: Ática, 1978.

FRIGOTTO, G. *A produtividade da escola improdutiva – um (re) exame*. São Paulo: Cortez, 1984.

_____. *Educação e a crise do capitalismo real*. 2ª ed. São Paulo: Cortez, 1996.

GENTILI, P. O conceito de “empregabilidade”. In: LODI, L. H. (Org.). *Avaliação do PLANFOR: uma política pública de educação profissional em debate*. São Paulo: UNITRABALHO, 1999.

_____. Educar para o desemprego: a desintegração da promessa integradora. In: FRIGOTTO, G. (Org.). *Educação e crise do trabalho: perspectivas de final de século*. 4ª ed. Petrópolis-RJ: Vozes, 2000.

GIANNOTTI, V. *Força Sindical – A Central Neoliberal – de Medeiros a Paulinho*. Rio de Janeiro: Mauad, 2002.

GITAHY, L. e RACHID, A. Programas de qualidade, trabalho e educação. In: *Em Aberto*. Brasília-DF: INEP, 1995.

GRAMSCI, A. Americanismo e Fordismo. In GRAMSCI, *a Maquiavel, a Política e o Estado Moderno*. 4ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1980.

HARVEY, D. *Condição Pós-Moderna*. 6ª ed. São Paulo: Loyola, 1996.

HIRATA, H. Da polarização das qualificações ao modelo de competência. In: FERRETI, C. J. et al. (Orgs.). *Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar*. 3ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1996.

IANNI, O. O mundo do trabalho. *São Paulo em Perspectiva*, 8(1), jan./mar, 1994, p.2-12.

KAWAMURA, L. & NORONHA, O. M. Qualificação do trabalho face às novas tecnologias: parâmetros culturais. *Cadernos TT EDUC*. Campinas, SP: Faculdade de Educação/UNICAMP, 1993.

KUENZER, A. Z. *Pedagogia da fábrica – as relações de produção e a educação do trabalhador*. São Paulo: Cortez: Autores Associados, 1989.

_____. A reforma do ensino técnico no Brasil e suas conseqüências. In: FERRETTI, C. J. et al (Orgs.). *Trabalho, formação e currículo: para onde vai a escola?* São Paulo: Xamã, 1999.

_____. *Ensino médio e profissional: as políticas do Estado neoliberal*. 3ª ed. São Paulo: Cortez, 2001.

LEITE, M. de P. Modernização tecnológica e relações de trabalho. In: FERRETTI, C. J. et al. (Orgs.). *Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar*. 3ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1996.

LUGULLU, M. *Oposição aprova mudança no Planfor*. *Jornal do Brasil*, Rio de Janeiro, 11 jun, 2001. Disponível em: <<http://jbonline.terra.com.br/jb/papel/economia/2001/06/14/joreco20010614007.html>>. Acesso em: 19 out. 2002.

MACHADO, L. A institucionalização da lógica das competências no Brasil. *Proposições – Revista Quadrimestral da Faculdade de Educação da UNICAMP*. São Paulo, v. 13, n. 1(37), jan./abr., 2002, p. 92-110.

MANFREDI, S. M. A formação profissional na ótica dos trabalhadores. In: NEVES, M. A; LEITE, M. de P. (Orgs.). *Trabalho, qualificação e formação profissional*. São Paulo; Rio de Janeiro: ALAST, 1998a.

_____. Trabalho, qualificação e competência profissional – das dimensões conceituais e políticas. In: *Educação e Trabalho*, Campinas, SP, n. 64, 1998b, p. 13-49.

MARX, K. *O Capital: crítica da economia política*. 3ª ed. São Paulo: Nova Cultura, v. 1, 1988.

_____. *O Capital: crítica da economia política*. 3ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, v. 1, 1975a.

_____. *O Capital: crítica da economia política*. 3ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, v. 2, 1975b.

_____. Da manufatura à fábrica automática. In: GORZ, A. (Org.). *Crítica da divisão do trabalho*. São Paulo: Martins Fontes, 1980.

MARX, K. & ENGELS, F. *Manifesto do Partido Comunista*. São Paulo: Martin Claret, 2000.

MINAYO, M. C. de S. *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. 3ª ed. São Paulo: Hucitec, Rio de Janeiro: ABRASCO, 1994.

NEVES, M. de A. & LEITE, M. P. Qualificação e formação profissional: um novo desafio. In: NEVES, M. de A. & LEITE, M. P. (Orgs.). *Trabalho, qualificação e formação profissional*. São Paulo; Rio de Janeiro: ALAST, 1998.

OLIVEIRA, F. de. O surgimento do antivalor. São Paulo: *Novos Estudos CEBRAP*, n° 22, 1988, p. 8-28.

OLIVEIRA, R. de. Empregabilidade e competência: conceitos novos sustentando velhos interesses. *Educação e Trabalho*. Belo Horizonte, MG, n° 5, jan/ jun. 1999, p.50-63.

_____. Éramos felizes e não sabíamos: uma análise da educação profissional brasileira. *Boletim Técnico do Senac*. Rio de Janeiro, v. 26, n. 1, jan/abr., 2000, p.3-11

_____. *Políticas do ensino médio e da educação profissional no Brasil – anos 90: subordinação e retrocesso educacional*. 2001. 394f. Tese (Doutorado em Educação)- Faculdade de Educação, Universidade Federal Fluminense, Niterói-RJ., 2001.

OLIVEIRA, A. C. S. B. de. *A evolução do processo produtivo e as novas competências do trabalhador: um estudo das instituições formadoras e as empresas do setor industrial*. 2001. 394f. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas- SP, 2001.

FOLHA DE SÃO PAULO. *Para especialista, cursos de qualificação profissional não ajudam*. São Paulo, 28 jul. 2002. Disponível em:
<www.uol.com.br/folha/dinheiro/ult91u52237.shl>. Acesso em: 14 dez. 2002

PAIVA, V. Inovação tecnológica e qualificação. *Revista Educação e Sociedade*. n. 50, abri., 1995, p. 70-92.

POCHMANN, M. Políticas de emprego e renda no Brasil: algumas considerações. In: BÓGUS, L.; PAULINO, A. Y. (Orgs.). *Políticas de Emprego, Políticas de população e Direitos Sociais*. São Paulo: EDUC, 1997.

POCHMANN, M. *Mudanças na ocupação e a formação profissional*. In: VI Encontro Nacional de Estudos do Trabalho, Abet, 1999. Disponível em: <www.race.nuca.ie.ufrj.br/abet/vienc/ST10C.doc>. Acesso em: 12 nov. 2000.

_____. *O emprego na globalização - a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu*. São Paulo: Boitempo, 2001.

PRESTES, E. M. da T. A avaliação do PLANFOR: reflexões sobre fundamentos e metodologia. In: LODI, L. H. (Org.). *Avaliação do PLANFOR: uma política pública de educação profissional em debate*. São Paulo: UNITRABALHO, 1999.

JC ONLINE. *Qualificação profissional é a saída para o trabalhador*. Recife, 30 jul. 2000. Disponível em: <www2.uol.com.br/JC/eleicao2000/not_3007g.htm>.

Acesso em: 16 out. 2002

RAMOS, M. N. *A pedagogia das competências: autonomia ou adaptação?* São Paulo: Cortez, 2001.

Requalificação será uma das metas do CST. Jornal do Comercio Online. Recife, 16 out. 1999. Disponível em:

<www2.uol.com.br/JC/_1999/1610/ec1610g.htm>. Acesso em: 12 nov. 2000

RODRIGUES, L. M. As transformações da sociedade contemporânea e o futuro do sindicalismo. In: RODRIGUES, L. M. e VELLOSO, J. P. dos R. (Coords.). *O futuro do sindicalismo*. São Paulo: Nobel, 1992.

RODRIGUES, L. M. e CARDOSO, A. M. *Força Sindical: uma análise sócio-política*. São Paulo: Paz e terra, 1993.

RODRIGUES, J. L. P; ACHCAR, I. Reconversão profissional: conceitos e propostas. In: *Em Aberto*. Brasília-DF: INEP, 1995.

ROPÉ, F.; TANGUY, L. Introdução e conclusão geral. In: ROPÉ, F.; TANGUY, L. (Orgs.). *Saberes e competências: o uso de tais noções na escola e na empresa*. Campinas-SP: Papyrus, 1997.

SABEL, C.; PIORE, M. *The Second Industrial Divide*. Nova York: Basic Books, 1984.

SALERNO, M. S. Trabalho e organização na empresa industrial integrada e flexível. In: FERRETTI, C. J. et al (Orgs.). *Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar*. 3ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1996.

SALM, C. A adequação dos planos de educação profissional às necessidades regionais. In: LODI, L. H. (Org.). *Avaliação do PLANFOR: uma política pública de educação profissional em debate*. São Paulo: UNITRABALHO, 1999.

SALM, C.; SABOIA, J.; GONZAGA, P. Política de formação profissional com foco na demanda. In: LODI, L. H. (Org.). *Avaliação do PLANFOR: uma política pública de educação profissional em debate*. São Paulo: UNITRABALHO, 1999.

SANDRONI, P. *Dicionário de Economia*. São Paulo: Nova Cultural; Best Seller, 1989.

SCHULTZ, T. W. *O capital humano – investimentos em educação e pesquisa*. Rio de Janeiro: Zahar, 1971.

SILVA, P. P. da. *Entrevista com Paulo Pereira da Silva*. São Paulo, 16 out. 2001. Disponível em: <www.fsindical.org.br>. Acesso em: 16 mar. 2002.

SHIROMA, E. O. e CAMPOS, R. F. Qualificação e reestruturação produtiva: um balanço das pesquisas em educação. *Educação e Sociedade*. Ano XVIII, nº 61, dez/97, p.13-35.

TANGUY, L. Formação: uma atividade em vias de definição? *Veritas*. Porto Alegre, v.42, n. 2, jun., 1997, p.385-410.

TAVARES, M. da C. Os mitos sobre o desemprego. Folha de São Paulo- 11/02/96. Disponível em : <www.abordo.com.br/mctavares>. Acesso em: 14 set. 2002.

TEIXEIRA, F. J. S. O Neoliberalismo em debate. In: TEIXEIRA, F. J. S. & OLIVEIRA, M. A. de. *Neoliberalismo e reestruturação produtiva: as novas determinações do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez; Fortaleza: Universidade Estadual do Ceará, 1996.

TEIXEIRA, F. J. S. & OLIVEIRA, M. A. de. *Neoliberalismo e reestruturação produtiva: as novas determinações do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez; Fortaleza: Universidade Estadual do Ceará, 1996.

THOMAZ JR, A. Qualificação do trabalho: adestramento ou liberdade? uma contribuição para o entendimento dos desafios postos ao movimento sindical diante da reestruturação produtiva do capital. *Scripta Nova – Revista electrónica de Geografia y Ciencias Sociales*. Universidad de Barcelona. n. 69 (63), 1 agos. 2000. Disponível em: <www.ub.es/geocrit//sn-69-63.htm>. Acesso em: 17 agos. 2002

TRÓPIA, P. V. O neoliberalismo no sindicalismo: uma análise das bases sociais da Força Sindical. Disponível em: <www.unicamp.br/cemarx/download/patricia1.doc> Acesso em: 16 nov. 2002.

WONNACOTT, P. & WONNACOTT, R. *Introdução à economia*. São Paulo: McGraw- Hill do Brasil, 1985.

