

EVALDO PIOLLI

EDUCAÇÃO E SINDICALISMO:
O Discurso Sindical no Contexto da Reestruturação
Produtiva

Dissertação de Mestrado
apresentada à Faculdade de
Educação da Universidade Estadual
de Campinas

Fevereiro de 2004

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
FACULDADE DE EDUCAÇÃO**

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

**Título: EDUCAÇÃO E SINDICALISMO: O DISCURSO SINDICAL NO CONTEXTO
DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA**

Autor: EVALDO PIOLLI

Orientador: JOSÉ ROBERTO HELOANI

Este exemplar corresponde à redação final da Dissertação defendida
por EVALDO PIOLLI e aprovada pela Comissão Julgadora.

Data: 26/04/2004

Assinatura:.....

Orientador

COMISSÃO JULGADORA:

Fevereiro de 2004

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo reconstruir parte dos discurso sindical emitido pelas centrais sindicais (Confederação Geral dos Trabalhadores – CGT, Central Única dos Trabalhadores – CUT e Força Sindical) ao longo dos anos 90 e início dos anos 00 com o propósito de verificar suas convergências com o discurso do Estado e as confluências de tais discursos com a lógica do capital no contexto da reestruturação produtiva e das políticas neoliberais, um cenário onde o capital busca restabelecer sua hegemonia imprimindo novas formas de racionalização e de controle sobre a força de trabalho e um novo arranjo societal centrado numa regulação pelo mercado. As “inovações” decorrentes de tal processo promovem o isolamento político da classe trabalhadora e inserem novos desafios ao movimento sindical, como o de superar sua crise e ao mesmo tempo responder a novas demandas impostas aos trabalhadores, muitas delas remetidas para a nova institucionalidade da política de emprego em torno da negociação da educação e da formação profissional no âmbito do Plano Nacional de Qualificação Profissional (Planfor). Mas tanto o conteúdo deste plano como também o modelo de gestão pública de forte poder regulatório (um modelo paritário e tripartite que inclui trabalhadores, empresários e governo) presente nas suas diretrizes participam de um projeto mais amplo que visa à inserção do país na lógica do capitalismo globalizado, do qual o movimento sindical, a exemplo de outros momentos do processo de acumulação do capital no Brasil, vem sendo chamado a participar.

ABSTRACT

The aim of this work is to reconstruct part of the syndical discourse emitted by the syndical headquarters (Confederação Geral dos Trabalhadores - CGT, Central Única dos Trabalhadores - CUT) along the nineties and beginning of the year 2000 with the purpose of verifying their convergences with the discourse of the State and the confluences of such discourses with the logic of the capital in the context of the productive restructuring and neoliberal politics, a scenery where the capital looks for reestablishing hegemony by printing new rationalization and control forms on work force as well as new social arrangements centered in a regulation by the market. The 'innovations' resulting of such a process promote the political isolation of the working class and bring new challenges to the syndical movement as the one of overcoming its crisis and at the same time to answer to new demands imposed to workers, many of them related to the new institutionalism of the job politics around the negotiation of the education and of the professional formation in the extent of the Plano Nacional de Qualificação Profissional (National Plan of Professional Qualification) - Planfor. However as the content of this plan as the model of public administration marked by its strong regulative power (an equalitarian and tripartite model that includes workers, entrepreneurs and government) presents in its guidelines take place in a wider project that seeks the insertion of the country in the logic of the globalized capitalism, in which the syndical movement, identically to other moments of the process of accumulation of the capital in Brazil, has been called to participate.

À memória de meu pai, Albeque Piolli
(1926 – 2003), com saudade e grande admiração.

À Gisiley e meus filhos Lucas e Pedro.

AGRADECIMENTOS

Este trabalho não só é parte da minha experiência de vida mas também fruto da colaboração, direta ou indireta, de muitas pessoas que em diferentes momentos ofereceram apoio e compartilharam das minhas reflexões. A elas meus agradecimentos.

Primeiramente ao professor Roberto Heloani pela paciência, dedicação com que conduziu o trabalho de orientação e também pela amizade construída nesse processo.

Aos professores Márcia de Paula Leite, Leila Blass e Odair Saczs, que compuseram a banca de qualificação e a banca examinadora, pelas valiosas observações que permitiram estabelecer melhor os rumos do trabalho.

Aos amigos de sempre, Jurandir Renovatto pela amizade, presença constante e a fundamental contribuição no trabalho de revisão deste texto, e Paulo Roberto de Oliveira _ “caipira”, pelo estímulo e palavras motivadoras.

Aos colegas do grupo de pesquisa e professores da Faculdade de Educação deixo um agradecimento especial pelos bons momentos que compartilhamos.

À minha mãe Irani e toda minha família pelo apoio e o incentivo na trajetória deste caminho.

Enfim, gostaria de finalizar agradecendo a CGT, CUT e a Força Sindical pela atenção e disponibilidade para que este trabalho pudesse ser concretizado.

Meus sinceros agradecimentos.

Evaldo Piolli

SUMÁRIO

Apresentação, 01

Introdução, 03

Capítulo 1. O movimento sindical no Brasil: desenvolvimento e crise contemporânea, 17 .

- 1.1. Industrialização, operários e sindicatos, 18
- 1.2. Diferentes correntes do movimento sindical até 1930, 24
- 1.3. Sindicato de Estado (pós-30), 35
- 1.4. Sindicalismo do anos 80, 48
- 1.5. A crise do sindicalismo nos anos 90, 51

Capítulo 2. A Reestruturação produtiva e o ideário da qualificação do trabalhador, 59

- 2.1. Do fordismo à acumulação flexível, 61
- 2.2. A acumulação flexível e seus efeitos, 67
- 2.3. O ideário da qualificação do trabalhador, 74

Capítulo 3. Plano Nacional De Qualificação Do Trabalhador – Planfor: conceituação e negociação, 83

- 3.1. O sistema paritário na institucionalidade do Planfor, 84
- 3.2. Base conceitual do Planfor, 89

CAPÍTULO 4. Transformações no mundo do trabalho, educação e institucionalidade no discurso sindical, 97

- 4.1. O discurso da Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT), 97
 - 4.1.1. *O cenário geral da reestruturação produtiva*, 97
 - 4.1.2. *A educação e a educação profissional*, 102
 - 4.1.3. *A conceituação relativa à educação*, 104
 - 4.1.4. *Atuação no âmbito do Planfor*, 109
 - 4.1.5. *Participação na política pública de emprego: a nova institucionalidade*. 114
- 4.2. O discurso da Central Única dos Trabalhadores (CUT), 117
 - 4.2.1. *O cenário geral da reestruturação produtiva*, 117
 - 4.2.2. *A educação e a educação profissional*, 121
 - 4.2.3. *A conceituação relativa à educação*, 129
 - 4.2.4. *Atuação no âmbito do Planfor*, 133
 - 4.2.5. *Participação na política pública de emprego: a nova institucionalidade*, 136
- 4.3. O discurso da Força Sindical (FS), 144
 - 4.3.1. *O cenário geral da reestruturação produtiva*, 144
 - 4.3.2. *A educação e a educação profissional*, 150
 - 4.3.3. *A conceituação relativa à educação*, 153
 - 4.3.4. *Atuação no âmbito do Planfor*, 156
 - 4.3.5. *Participação na política pública de emprego: a nova institucionalidade*, 162

Considerações finais, 167

Bibliografia, 177

APRESENTAÇÃO

“[...] ao invés de perguntar como o soberano aparece no topo, tentar saber como foram constituídos, pouco a pouco, progressivamente, realmente e materialmente os súditos, a partir da multiplicidade de corpos, das forças, das energias, das matérias, dos desejos, dos pensamentos, etc. Captar a instância material da sujeição enquanto constituição dos sujeitos [...]” (Foucault, 1979, p. 183).

Com certeza, dar conta, em nossos dias, do universo de questões que envolvem a atuação do movimento sindical, por meio das centrais sindicais (Confederação Geral dos Trabalhadores – CGT, Central Única dos Trabalhadores – CUT e Força Sindical – FS), não é uma tarefa simples em razão dos muitos desdobramentos possíveis. No entanto, sem a pretensão de querer responder à complexidade dos cortes analíticos possíveis, a análise exposta neste trabalho procura reconstruir o discurso sindical ao longo dos anos 90 e início dos anos 2000, expressado diante do conjunto de transformações na esfera do trabalho mas que também se refere aos novos desafios colocados ao movimento sindical, fundamentalmente o de superar sua crise e responder às demandas impostas aos trabalhadores no novo arranjo societal, imprimido pela reestruturação produtiva e pelas reformas neoliberais.

Muitas dessas demandas aparecem colocadas no âmbito da política de emprego principalmente no que se refere à educação e à formação profissional, particularmente dentro do Plano Nacional de Qualificação Profissional (Planfor), foco privilegiado deste trabalho, pela sua institucionalidade (esfera pública) que pressupõe um modelo de gestão paritária e tripartite (trabalhadores, empresários e governo) de forte conteúdo regulatório e pelo ideário, presente em suas diretrizes, do projeto que visa a adequação e inserção do País e dos trabalhadores, pela formação e qualificação, na competitividade da economia globalizada.

Não é novidade, porém, que, a exemplo de outros momentos do processo de acumulação do capital no Brasil, o movimento sindical seja chamado a prestar

concurso e legitimar um novo modo de regulação e de dominação do capital sobre o trabalho.

A análise, no entanto, procura situar o movimento sindical em meio à ofensiva do capital que, para restabelecer sua hegemonia societal, promove a desestruturação das bases do Estado do Bem-Estar social, modifica o modo de regulação por uma nova regulação centrada no mercado cuja expressão é o Estado neoliberal que se apresenta forte no estabelecimento de diretrizes econômicas de ajuste fiscal e fraco no campo das políticas públicas. E é justamente sobre a gestão destas que se faz apelo ao princípio da comunidade “para obter cumplicidade e legitimação” através da esfera pública.

A atuação nesse campo pressupõe atores sociais autônomos capazes de confrontarem com os imperativos sistêmicos pelo fortalecimento de estruturas comunicativas (razão comunicativa) frente à penetração contundente dos sistemas e da razão instrumental para aprofundamento de processos democráticos.

Foi com base nesse pressuposto que se construiu o objetivo deste trabalho, qual seja, o de analisar o discurso sindical e as convergências desse com o emitido pelo Estado e suas confluências com a lógica do capital, e apontar para as potencialidades de confrontação do movimento sindical para imprimir processos democráticos e confrontar-se com os imperativos da reestruturação capitalista. Para a consecução desse objetivo foram analisados os discursos que tratam do conjunto de transformações do mundo do trabalho, da educação geral e profissional, bem como sua conceituação e participação no âmbito do Planfor e sobre a nova institucionalidade. Tal análise só foi possível a partir da utilização de fontes documentais diversas (resoluções de congressos e reuniões plenárias, artigos, publicações, etc.) e de entrevistas.

INTRODUÇÃO

A reestruturação produtiva é um processo que vem se desenvolvendo, em nível mundial, desde o início dos anos 70, e está inserida na lógica do sistema reprodutivo capitalista cujas contradições e impactos envolvem a esfera do político e do econômico. O conjunto de transformações que impõe ao mundo do trabalho, tanto no Brasil como no plano internacional, introduz novas e mais complexas questões sobre a relação capital e trabalho e que precisam ser analisadas.

Os processos de internacionalização introduzem inovações no gerenciamento e controle da força de trabalho e processos produtivos baseados em novas tecnologias. Essa reestruturação também tem seu caráter excludente, pois agrava o desemprego estrutural, precariza o trabalho e segmenta a classe trabalhadora, contribuindo para que as entidades sindicais se ressentam, também, da diminuição do seu poder de resistência, num processo amplo de isolamento político (Santos, 1996). Um processo que se dá a partir das unidades produtivas, pela incorporação de sistemas de organização do trabalho, que impõem mecanismos de controle sutis sobre o trabalhador, pela terceirização e pela implantação de novos sistemas e cadeias produtivas que fragmentam o tecido industrial de base fordista.

O movimento sindical passa a enfrentar novos desafios com a emergência do neoliberalismo no final dos anos 70, pois esse objetiva alterar o modo de regulação pelo Estado para impor uma nova regulação centrada no mercado com a finalidade de restabelecer a hegemonia societal do capital frente às conquistas dos trabalhadores conformadas no Estado do bem-estar social.

Pode-se dizer que o neoliberalismo é a forma pela qual o capital busca responder a sua crise, reafirmando o princípio do mercado sobre o princípio de Estado e da comunidade. Um Estado que se torna mínimo para manutenção e implantação de serviços sociais e forte no estabelecimento de diretrizes econômicas e nas políticas de ajuste fiscal (Santos, 1996; Heloani, 2003).

No entanto, é sobre a gestão das políticas públicas que o Estado faz apelo ao princípio da comunidade “para obter cumplicidade e legitimação” através da esfera pública (Santos, 1996). O neoliberalismo passa, então, a fundamentar um conjunto de políticas de governo orientadas para a redução do setor público e a flexibilização dos direitos sociais, o que, na verdade, também é uma estratégia de dimensões mundiais que tem no Consenso de Washington, em 1989, seu marco a partir de onde se disseminariam políticas de cunho financeiro “que tornariam exeqüíveis o programa de estabilização e as reformas estruturais sancionadas pelo FMI e o Banco Mundial. O Fundo Monetário Internacional empresta dinheiro a países em dificuldades em troca de adoção de rígidas políticas econômicas; e o Banco Mundial, por sua vez, objetiva financiar projetos sociais de infra-estrutura em países em desenvolvimento” (Heloani, 2003). No Brasil, essas interferências começam nos anos 80 e tornam-se mais agudas na década de 90.

O receituário desse organismo pressupõe o ideário da reforma do Estado e do Estado mínimo, o que inclui a disseminação e a intensificação de formas de gestão compartilhada de serviços sociais originalmente de responsabilidade estatal com a comunidade, representada por entidades do setor privado não-lucrativo, abrangendo, também, o próprio movimento sindical. E a esfera pública, que se eleva a partir daí, quase sempre aparece na forma de novas institucionalidades de forte conteúdo regulatório.

Especificamente no que se refere à educação e à educação profissional a interferência se dá na forma e no conteúdo. Na forma, porque indica modelos de gestão compartilhada, e no conteúdo, porque direciona este para uma “conexão com o novo paradigma produtivo” colocando educação como “estratégica e indispensável para o sucesso da nova ordem de competição internacional”, ou seja, uma abordagem que vê os processos educativos pela ótica do cálculo econômico (Moraes, 2000, p. 5).

Todo esse ideário participa, hoje, da política pública de emprego no Brasil de um modo geral e, mais especificamente, do Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador (Planfor), implantado em 1995 e gerido pelo Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat), composto de forma tripartite

(trabalhadores, empresários e governo) e paritária¹. A bancada dos trabalhadores, dentro desse conselho, está representada pelas centrais sindicais (CGT, CUT, Força Sindical e SDS).

O problema, então, seria o de que, ao mesmo tempo em que tem sua representatividade e poder de mobilização afetados pelo processo de reestruturação produtiva, o movimento sindical defronta-se com novos campos de atuação no plano institucional que se referem à gestão de políticas públicas. Ou seja, defronta-se com novas demandas colocadas aos trabalhadores que decorrem do processo de exclusão da reestruturação produtiva e que estão sendo remetidas para negociação no âmbito das políticas públicas em espaços institucionais.

É nesse contexto que a análise do discurso emitido pelas centrais sindicais surge como um importante objeto de estudo sobre o qual se pode analisar como as entidades representativas vêm respondendo a essas demandas, suas convergências com o a visão Estatal e suas confluências com a lógica do capital.

A hipótese deste trabalho é a de que o discurso do movimento sindical relativo à educação e à educação profissional, que se eleva ao âmbito da institucionalidade, em particular da política pública de emprego, é sinalizador das possibilidades de confrontação e avanços a processos mais democráticos no direcionamento das próprias políticas públicas, nos rumos da reestruturação produtiva e na esfera do Estado de modo mais geral.

Essa é uma tarefa complexa que envolve a análise do discurso no campo da educação e da educação profissional no contexto da reestruturação produtiva, buscando uma compreensão da relação do movimento sindical com os fundamentos sistêmicos do processo de produção e reprodução ampliada do capital, onde essas assumem um papel estratégico. O discurso relativo à educação geral e profissional parece surgir ou modificar-se no âmbito das organizações sindicais segundo uma perspectiva heterônoma², proveniente do processo de acumulação, mas que se

¹ O paritarismo é uma “doutrina política que orienta a participação dos sujeitos sociais e políticos através de suas representações igualmente contempladas, em conselhos e comissões, que tem objetivo de discutir, encaminhar e acompanhar a implementação de políticas públicas e sociais” (Fidalgo e Machado, p. 236).

² Segundo o *Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa*, o termo *heterônomo* refere-se ao que está “sujeito a uma lei exterior ou à vontade de outrem [ou] que recebe do exterior as leis reguladoras de sua conduta” (Houaiss, 2001, p. 1.523).

cristaliza e ganha legitimidade nas parcerias e no intercâmbio que se estabelecem com outros atores sociais no âmbito das políticas públicas.

Não se pretende aqui, contudo, analisar cada uma das ações mas chamar a atenção para um processo que envolve o surgimento de novos imperativos sistêmicos e instrumentais dentro das organizações sindicais, num contexto no qual enfrentam uma crise provocada pelo próprio processo de reestruturação capitalista que coloca novos desafios, como o de manter-se na condição de representante e interlocutor dos trabalhadores.

Essas hipóteses de trabalho serão analisadas à luz do referencial proposto por Habermas, para quem “as utopias centradas na sociedade do trabalho [...], na qual situamos o movimento sindical, [...] estão degradadas pelas relações de corporificação pressupostos da economia” em que as “[...] dimensões da felicidade e da emancipação humana confluíram com aquelas do incremento do poder e da produção da riqueza social que tem no processo de racionalização as condicionantes para a mobilização das energias utópicas” (Habermas, 1987a, p. 114).

Porém, sem entrar nos pressupostos teóricos que envolvem a discussão sobre a centralidade ou não do trabalho, enquanto categoria analítica fundamental da sociedade, a teoria habermasiana é, ao nosso ver, aquela que melhor se aplica aos objetivos pretendidos neste trabalho. Fundamentalmente os aspectos que envolvem o modelo weberiano resgatado por Habermas (1987b) para análise e explicação dos processos de racionalização e burocratização das sociedades modernas são pertinentes ao estudo do sindicalismo no Brasil. Afinal, ele mesmo diz que “o que uma teoria da sociedade pode proporcionar por si mesma se assemelha ao caráter focalizador de lente” (Habermas, 1987b, p. 542).

A teoria da ação comunicativa de Habermas (1987b) faz uma análise da contemporaneidade que afeta as sociedades modernas ocidentais, mais especificamente do processo de racionalização e de complexificação destas. Esse processo leva a uma dominação da interação (mundo da vida sociocultural fundamentado pela razão comunicativa e regido por normas de validade obrigatória) pelos imperativos sistêmicos provenientes da economia e da administração capitalista moderna (razão instrumental ou racionalidade instrumental).

Para Habermas (1983), é desses processos que resultam os diferentes estágios do direito e da moral, da delimitação do Eu e das imagens do mundo, da formação da identidade dos indivíduos e do coletivo. E é sobre as estruturas que emergem com a sociedade capitalista que se pode ampliar uma esfera pública consensuada, cujo êxito depende da capacidade do “poder social-integrativo da solidariedade” (da esfera do mundo da vida) em deter o grau de deformação neste agir comunicativo provocado pelos imperativos sistêmicos, representados pelo dinheiro e pela administração. Nesse sentido, parece fundamental compreender o papel do movimento sindical e seu potencial de confrontação na esfera pública com os imperativos sistêmicos.

Contudo, o processo de racionalização teria afetado este mundo do trabalho, bem como suas formas de representação, pela colonização desses espaços com seu estatuto científico, que, de maneira ideologizada, dá um refinamento às formas de dominação tradicionais. Os processos de institucionalização delimitam as formas do agir comunicativo, por meio de legitimação ideológica.

Assim podemos afirmar que, no momento atual, parte do discurso sindical em torno de uma política educacional provém do processo de acumulação e reestruturação do capitalismo contemporâneo, que contempla a implantação de novos métodos de produção e de reorganização do trabalho. Ou seja, os imperativos da reestruturação capitalista também colonizam o âmbito das organizações sindicais, através dos princípios legitimadores que envolvem a participação na política pública de emprego. Vale dizer que a nova configuração do capital e os processos participativos no âmbito da “nova institucionalidade” (campo de negociação) que envolvem esta política pública de emprego parecem, também, testar a capacidade de resiliência³ do movimento sindical. E este movimento, como uma saída para sua crise, pactua ou adota o consenso introduzindo o pacote de conceitos em sua agenda, visando sua legitimação e perpetuação enquanto representante do conjunto dos trabalhadores.

³ Conforme o *Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa*, o termo se refere à “propriedade que alguns corpos apresentam de retomar à forma original após terem sido submetidos a uma deformação elástica [...] ou a [...] capacidade de se recobrar facilmente ou se adaptar à má sorte ou às mudanças [...] capacidade rápida de recuperação” (Houaiss, 2001, p. 2437).

Oriundos do âmbito de produção, os novos conceitos presentes no discurso⁴ dominante sobre a educação geral e profissional ganham reconhecimento público. Constituem-se como imperativos sistêmicos que ganham a dimensão pública através do Estado (disseminador) e colonizam os meios de defesa do agir comunicativo – no caso, as entidades sindicais – com seu estatuto científico. Ou seja, a valorização da educação e da educação profissional surge, nesse contexto, em meio ao fetichismo capitalista generalizado que encobre e mascara o quadro perverso da reestruturação capitalista.

Os pressupostos expressados acima parecem bem apropriados para a compreensão do problema proposto neste trabalho. Permite a elucidação e o entendimento da atuação do movimento sindical no Brasil – na sua concepção, ação e forma de negociação da educação profissional – através dos seus diferentes segmentos representados pelas diferentes centrais sindicais. Cabe ressaltar que muitas dessas posturas e propostas para esse problema podem ser explicadas através da gênese desse movimento e no encadeamento histórico que culmina em tal contexto.

A forma como se institui um modelo de sindicalismo burocrático no Brasil por parte do Estado, fundamentalmente a partir de 30, que legitima as reivindicações da classe operária por meio de mecanismos de dominação e repressão, segundo os interesses das classes dominantes, e a confrontação com o surgimento do novo sindicalismo, no final dos anos 70 e início dos anos 80, são exemplos de aspectos históricos que contribuem para tal entendimento. Porém, há que se ressaltar, desde já, que mesmo este novo sindicalismo não se constituiu como uma força contundente capaz de superar o modelo burocrático.

Os vínculos com o aparelho estatal e a forte burocratização são características de um movimento sindical cuja trajetória esteve marcada pela forte repressão, pouca organização nos locais de trabalho e mecanismos de cooptação pelas classes dominantes, os quais serviram como elementos legitimadores dos diferentes momentos do processo de acumulação do capital no Brasil, via ideário da colaboração de classes. A estratégia preferencial sempre foi a da institucionalização e

⁴ Discurso que procura vincular os processos educativos às demandas do mercado de trabalho, à adaptação do trabalhador ao novo modelo de produção ou ainda como componente da nova produtividade na luta contra o desemprego (Moraes, 2000).

reconhecimento da reivindicação dos trabalhadores, sendo essa, em tal contexto, a que exige maior intervenção na política de emprego e no sistema de formação do trabalhador.

É na década de 90 que se consolidam e acirram os processos de racionalização e de burocratização. Como observa Ianni (1996), nesse período há um aprofundamento dos processos de burocratização envolvendo instituições públicas, empresas, sindicatos, igrejas que se organizam cada vez mais com base na razão instrumental segundo os princípios da produtividade, lucratividade, da qualidade e, por que não dizer, da eficácia, como bem coloca Habermas.

A forma totalitária desses processos, que se traduz em concepções e ações no campo educativo, penetra de forma preocupante o seio do movimento sindical, tornando-o um elemento-chave na nova configuração do capital e parte integrante e legitimadora dos novos processos de dominação e de acumulação.

Contudo, Habermas aponta uma alternativa como contraposição à lógica sistêmica (razão instrumental) que coloniza o movimento sindical e as esquerdas de um modo geral, que é a luta pelo fortalecimento do agir comunicativo (razão comunicativa), ou seja, dos processos de integração que compõe o mundo da vida, para fazer frente à penetração cada vez mais contundente dos sistemas regidos por meios como o dinheiro e a administração. Ele propõe uma razão comunicativa ampliada numa esfera pública para fundamentar uma vontade democrática. No entanto, aponta que o problema fundamental reside em como os potenciais auto-organizativos poderão desenvolver-se nessa esfera pública autônoma, onde os imperativos voltados aos valores de uso possam submeter ao seu controle os imperativos sistêmicos. E diz:

“[...] Não consigo imaginar que isto seja possível sem a abolição gradual do mercado de trabalho capitalista e sem um enraizamento democrático radical dos partidos e suas esferas públicas [...]” (Habermas, 1987c, p. 107).

O que Habermas (1987a) espera é que diante dos processos de racionalização, em que imperam os sistemas orientados pela razão instrumental, apareçam atores

sociais – no caso, ele aponta para os “novos movimentos sociais” – capazes desse enfrentamento no âmbito da esfera pública estruturada nas sociedades burguesas.

Para Habermas (1983), mesmo que nas sociedades modernas se constitua uma identidade reflexiva “fundada na consciência de se ter oportunidades iguais e gerais para tomar parte nos processos de comunicação”, esta se expressa na “forma de uma identidade própria da comunidade dos que formam, discursiva e experimentalmente, o seu saber relacionado à identidade através de projeções de identidades concorrentes entre si, isto é, na memória crítica da tradição ou estimuladas pela ciência, pela filosofia e pela arte” (Habermas, 1983, p. 103).

Portanto, após este contraponto sugerido pela teoria habermasiana, o desafio fundamental deste trabalho foi o de verificar o grau de autonomia possível e as potencialidade deste movimento sindical, a partir do campo em que se discute a questão da educação e da educação profissional, de enfrentamento e contraposição aos processos de monetarização e de burocratização da sociedade dirigida pela razão instrumental.

Assim, com o propósito de responder ao problema aqui proposto, pensou-se em cinco diferentes etapas.

No Capítulo 1, foi feita uma breve construção histórica do sindicalismo no Brasil, sua constituição e formação em diferentes etapas do processo de acumulação do capital, seus vínculos com o aparelho estatal, sua burocratização e os diferentes meios de cooptação pela presença marcante do ideário do espírito de colaboração de classes, pela institucionalização da reivindicação da classe trabalhadora ou mesmo pela repressão às organizações de modo mais abrangente e nos locais de trabalho. A forte presença de tais relacionamentos fez com que nem mesmo o nascimento do novo sindicalismo, no final dos anos 70, os movimentos grevistas da década de 80 e o processo constituinte fossem capazes de superar completamente os limites dessa estrutura sindical. A análise prossegue procurando demonstrar os aspectos da crise do movimento sindical nos anos 90, verificada pela queda do seu poder regulatório e seu isolamento político, decorrentes do processo de reestruturação produtiva e das reformas neoliberais e os novos desafios e demandas no âmbito das políticas públicas de emprego e particularmente na educação e na formação profissional colocadas na esfera pública.

No Capítulo 2, mesclou-se uma abordagem sobre as mutações na esfera do trabalho com uma sobre os novos mecanismos de dominação do capital sobre o trabalho. Essas transformações na esfera produtiva, com o propósito de reduzir custos e aumentar os lucros, constituem uma resposta do capital à sua crise, e fazem parte de um complexo que engloba uma reorganização política e ideológica que se estende à esfera do Estado através de um conjunto de políticas neoliberais. Ainda nessa etapa analisaremos novos conceitos no campo educativo que emergem deste processo de transformação e que tem sua origem no campo da produção e das novas formas de dominação do capital sobre o trabalho. Conceitos como o de *competências* e *empregabilidade* que, carregados de ideologia, além de buscar uma nova atitude mental para ampliar ganhos de produtividade, individualizam e culpabilizam o trabalhador pelo seu desemprego.

No Capítulo 3, realizou-se uma análise da “nova institucionalidade” da política pública de emprego e do Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador (Planfor), cuja novidade está no modelo de gestão pública tripartite e paritária na esfera do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat) e na inclusão de novos atores sociais, sobretudo o movimento sindical, como partícipe. É feita uma análise da estrutura paritária através do seu funcionamento, representatividade, poder regulatório e sua efetividade. Buscou-se também discutir os elementos de natureza conceitual norteadores do Planfor e seus vínculos com o ideário, disseminado ao longo dos anos 90, da “modernização” e da inserção do País no âmbito da economia globalizada. Um entendimento fundamental para os objetivos deste trabalho que visa analisar as convergências do discurso sindical com o do Estado, e presentes no âmbito da política pública e com a lógica do capital.

O Capítulo 4 apresenta a análise do discurso sindical com o propósito de compreender a percepção deste em seus variados segmentos, representados pelas centrais sindicais (CGT, CUT e Força Sindical), relativos às transformações do mundo do trabalho, educação geral e profissional, conceituação, participação no âmbito do Planfor e sobre a nova institucionalidade. Nesta etapa procurou-se verificar as convergências desse discurso, assim como suas mudanças ao longo do período analisado, com o emitido pelo Estado e as confluências com a lógica do capital sendo essas, em nosso contexto, atreladas ao ideário racionalmente planejado do Estado e do capital que visa a inserção do País no jogo da competitividade

internacional. Buscou-se compreender pelos diferentes discursos a autonomia do movimento sindical frente aos imperativos da reestruturação produtiva confrontados na esfera pública.

Por último, nas Considerações Finais, é apresentada uma síntese do discurso das três centrais sindicais e suas modificações ao longo do período analisado, em seus aspectos mais relevantes da aproximação ou distanciamento com o discurso do Estado e do capital, assim como, também, procurou-se discutir o papel do movimento sindical frente aos limites e possibilidades das negociações na esfera pública, as possibilidades de intervenção no modo de regulação da educação e da educação profissional, nos rumos da reestruturação produtiva, na gestão democrática das políticas públicas e na democratização do próprio Estado.

Procedimentos metodológicos

O empreendimento na fase exploratória da pesquisa recaiu sobre duas fases fundamentais:

Pesquisa documental

Constou de um amplo levantamento de documentos, relativos ao período analisado, em cada uma das entidades, tais como: decisões de reuniões plenárias, resoluções de congresso, bases e diretrizes relativas à política educacional e formativa, materiais de divulgação, publicações.

Entrevistas

Outra parte dos esforços, na fase exploratória da pesquisa, esteve concentrada na realização de entrevistas semi-estruturadas em cada uma das entidades sindicais selecionadas. Essas entrevistas foram coletadas entre janeiro e abril de 2003, tendo por informantes os responsáveis pela gestão e realização dos programas de educação profissional em parceria com o Planfor.

Seguindo o critério já apresentado no item anterior, tivemos como informantes dois coordenadores técnicos (CUT e FS) e um terceiro que também acumula a função de dirigente político (CGT). No caso específico da CUT, consta também uma entrevista com um ex-dirigente que por muito tempo se ocupou da discussão dentro da entidade.

A coleta das entrevistas ocorreu nas instalações de cada uma das organizações obedecendo a um agendamento prévio. Contudo, alguns aspectos precisam ser ressaltados sobre as condições em que foram coletadas as entrevistas: 1) o agendamento das entrevistas foi difícil em razão dos compromissos e responsabilidades dos informantes, cuja dinâmica de trabalho envolve viagens constantes; 2) foi um período em que todas as entidades também estavam envolvidas nos preparativos dos seus congressos (CUT e CGT) e reunião plenária (FS); 3) o ambiente nas instituições era de muita apreensão e expectativas em relação às possíveis mudanças no direcionamento do Planfor, fundamentalmente nos pontos que envolvem a renovação dos convênios para execução de cursos. Em duas das entidades, vários membros das equipes técnicas e funcionários administrativos contratados para execução do Plano estavam sendo desligados.

Mesmo considerando os fatores acima, o material coletado constitui uma importante fonte para a consecução dos objetivos deste trabalho. Todo o material impresso foi selecionado e classificado, inicialmente, de forma temática com o propósito de facilitar a análise posterior.

Fase de análise dos dados

Encerrada a fase de coleta de dados, passou-se a uma análise aprofundada das entrevistas, de forma repetida e detalhada, através do método qualitativo da “análise de conteúdo” conforme Bardin (1977). Dentro do conjunto de técnicas, a análise de conteúdo é a mais antiga e a mais utilizada, sendo assim descrita pelo autor:

“Funciona por operação de desmembramento do texto em unidades, em categorias segundo reagrupamentos analíticos. Entre as diferentes possibilidades de categorização, a investigação dos temas, ou análise temática, é rápida e eficaz na

condição de se aplicar a discursos diretos (significações manifestas) e simples” (Bardin, 1977, p. 153).

Para Minayo (1992), a análise de conteúdo está em justamente descobrir os núcleos de sentido que compõem uma comunicação cuja presença signifique alguma coisa para o objetivo analítico visado. Desse modo, ela pode ser encarada como um conjunto de técnicas de análise que visa obter, por meio de procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores quantitativos e qualitativos que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção e recepção dessas mensagens.

Assim, pode-se inferir e compreender aspectos relativos a cultura, mudança de valores, atitudes, etc., pelo conteúdo da comunicação em suas diferentes formas de expressão. Com relação aos objetivos propostos para este trabalho, o material de análise são os documentos emitidos pelas centrais sindicais e as entrevistas coletadas junto aos responsáveis pela execução dos planos de educação profissional.

A proposta metodológica de Bardin apresenta as três seguintes etapas: “pré-análise; exploração do material; tratamento dos dados obtidos e interpretação”. A partir da leitura atenta das entrevistas e levando em consideração os objetivos do estudo e as questões teóricas apontadas, ordena-se e classifica-se o conteúdo do texto final em categorias analíticas (decomposição do texto).

Bardin (1977) propõe um roteiro básico que consiste da: preparação dos dados para a análise; transcrição dos discursos obtidos; ordenação dos dados obtidos através de definição prévia de categorias; classificação dos dados obtidos através de aspectos sobre os quais se deseja analisar o conteúdo; análise com base em núcleos temáticos ou categorias de análise⁵.

Especificamente no que se refere à análise das entrevistas, como primeiro tratamento adotamos os princípios da pesquisa quantitativa, como forma de verificar a frequência de determinados conteúdos emitidos pelos sujeitos. Contudo, como se trata de um procedimento de análise qualitativa, demos ênfase ao conteúdo subjacente ao que está sendo manifesto. De acordo com a indicação de Minayo

⁵ Bardin (1977) aponta duas unidades básicas: a *unidade de registro*, que se refere aos elementos obtidos através da decomposição do texto; e a unidade de contexto, que significa precisar o contexto do qual faz parte a mensagem.

(2000, p. 76) nosso intuito foi o de buscar as “ideologias, tendências e outras determinações características dos fenômenos que estamos analisando”.

Seguindo esses princípios, o conjunto de informações coletadas na forma de documentos e entrevistas resultou em três grandes categorias analíticas comuns a todas as centrais, fato que possibilitou uma visão global da percepção de entidade sindical em nosso contexto. Foram elas: visão global sobre o processo de transformações no mundo do trabalho; visão geral sobre a educação e a educação profissional (conceituação); e, finalmente, participação institucional (negociação).

Num segundo momento essas categorias iniciais foram sendo subdivididas ou mesmo reorganizadas, num processo de refinamento da análise do discurso, o que veio a resultar em cinco tópicos comuns a todas as centrais e que permitiram o estudo comparado, proposto como objetivo do trabalho.

CAPÍTULO 1. O MOVIMENTO SINDICAL NO BRASIL: DESENVOLVIMENTO E CRISE CONTEMPORÂNEA.

Em breves palavras pretendemos demonstrar, nesta etapa do trabalho, à luz dos pressupostos teóricos explicitados na etapa anterior, algumas das fases do desenvolvimento do sindicalismo no Brasil. A preocupação que norteou a construção deste capítulo foi a de apontar como o processo de institucionalização dos sindicatos e, porque não dizer, do conflito de classes veio legitimar o processo de acumulação do capital em diferentes contextos históricos. Entre os principais momentos destacamos o ideário da conciliação de classes presente no Estado Novo (1937) e no regime militar (1964), ou ainda no período populista (1945-64), quando o movimento sindical mesmo utilizando-se da greve como instrumento de luta se vincula à política de massas do nacionalismo e do reformismo.

Desse modo, sem a pretensão de fazer uma abordagem histórica aprofundada do movimento sindical no Brasil – que envolveria várias facetas –, o trabalho que segue busca compreender os aspectos das limitações e os mecanismos de controle das organizações dos trabalhadores que, nos quadros da sociedade capitalista contemporânea, tornam-se mais complexos e sutis.

Nos anos 90 o processo de reestruturação produtiva e um conjunto de medidas neoliberais que se firmam no Brasil representam uma estratégia racionalmente concebida pelo capital de um novo modelo de acumulação que tem como meta promover a inserção competitiva do país no cenário internacional. Esse ideário participa do conjunto de políticas setoriais e públicas, entre as quais destacamos as políticas compensatórias de emprego, incluindo o Plano Nacional de Qualificação (Planfor).

Ao mesmo tempo em que a reestruturação produtiva transforma e fragmenta as bases do movimento sindical lançando-o numa crise marcada pelo enfraquecimento da sua representatividade e poder de pressão, as políticas neoliberais promovem mudanças no papel do Estado – elemento conciliador e controlador dos gastos públicos –, que resultaram na ampliação da esfera pública em torno da gestão das políticas públicas. Surgem espaços de negociação institucional

entre os quais destaca-se a Política Pública de Emprego, onde está colocada a discussão sobre a educação geral e profissional.

1.1. Industrialização, operários e sindicatos

O primeiro ponto a destacar é o da formação do proletariado, ocorrido a partir dos últimos anos do século XIX, ligado ao processo de expansão da lavoura cafeeira. Até esse período vigoravam as figuras do senhor e do escravo, mas aos poucos vai dando lugar a do patrão e do trabalhador assalariado.

Não cabe aqui uma análise detalhada sobre os fatores que determinaram o surgimento da indústria no Brasil e sua concentração geográfica no vetor sudeste e principalmente em São Paulo. Contudo, como observa Cano (1998), foi a lavoura do café e o surgimento de um complexo cafeeiro que possibilitou o processo de acumulação de capital durante todo o período anterior à crise de 1930. Esse complexo tem como característica o desenvolvimento das relações capitalistas de produção e a formação de um complexo econômico caracterizado por uma rede de serviços e empreendimentos complementares que fomentou um processo de acumulação diversificada principalmente em São Paulo.

Além disso, São Paulo aparece como o espaço privilegiado para o desenvolvimento da indústria no Brasil, pois registrava a existência de relações de produção com base no trabalho assalariado que ocorre de forma concomitante à ocupação do interior pela expansão da malha ferroviária, cujo efeito foi gerar uma rede de cidades interligadas entre si e com a capital facilitadora da integração do mercado regional.

O Rio de Janeiro, que até 1920 respondia pela maior concentração operária do país, pela decadência da sua produção cafeeira e também da do Vale do Paraíba e do sul de Minas Gerais, passa a ser superado pelo estado de São Paulo. Para Fausto (1977) o não surgimento de uma economia capitalista nessas regiões impediu que se continuasse uma das fontes básicas de acumulação industrial; ao mesmo tempo que a crise da região fluminense redundaria no encolhimento do mercado de consumo, agravado com a perda progressiva do mercado paulista.

Mas é na Região Sudeste, principalmente no eixo Rio-São Paulo, que se consolida a maior concentração operária e industrial do País na primeira metade do século XX. Descreve Simão (1981, p. 20):

“Outro aspecto deste esboço a destacar consiste na distribuição territorial da indústria e da população operária. Neste meio século, a Região sudeste do Brasil vem encabeçando o crescimento industrial do país, contando com mais da metade dos estabelecimentos e da mão-de-obra ocupada. Os censos de 1907 e 1950 registravam, em todo o território nacional, 3 mil a 90 mil estabelecimentos, tocando ao sudeste respectivamente, 51 e 55% daqueles números. Maior tem sido a percentagem do operariado, cabendo à citada região 52% da mão-de-obra arrolada na primeira data e 67% da recenseada na segunda, que montava então a 1.200.000 operários. A concentração da indústria e do proletariado no sudeste apresenta-se mais expressiva, quando se considera que os estabelecimentos, em sua maioria, não se dispersavam por toda região, localizando-se apenas na parte que segue ou ladeia o eixo São Paulo-Rio de Janeiro”.

Uma característica do proletariado de São Paulo, em vista da sua grande importância para o estudo do movimento operário, se refere à questão da composição étnica do contingente de assalariados, no qual distinguem-se, de um lado, estrangeiro e seus descendentes e, de outro, pessoas oriundas da mais antiga população nacional. Pois esse é um dos elementos importantes para análise dos processos de nacionalização da mão-de-obra na indústria durante os governos populistas e seus impactos na organização sindical, que pretendemos abordar mais adiante, fundamentalmente a partir dos anos 40.

Segundo os censos de 1890 e 1940, o número de habitantes do estado de São Paulo passou de 1.384.753 habitantes para 7.180.316 habitantes. “Registrou-se um aumento de 64,8% na década de 1890, que se elevou mais de 100% no primeiro vintênio deste século, caindo para 56,4% no seguinte. A maior quantidade de imigrantes entrada em São Paulo ocorreu entre 1887 e 1900 com 909.417 trabalhadores, chegando a 584.322 entre 1921 e 1934, caindo para 4.737, entre 1941 e 1945” (Simão, 1981, p. 24). A queda verificada no fluxo de imigração pode ser atribuída, principalmente após 1930, à crise da expansão cafeeira, às dificuldades opostas à imigração no período entre guerras, ao excedente de mão-de-obra e aos

atos governamentais relativos à arregimentação de trabalhadores (Simão, 1981, p. 24).

Muitos imigrantes que entraram no país para trabalhar na cafeicultura não se fixaram na zona rural devido principalmente às próprias condições de trabalho nas fazendas ou às novas oportunidades que surgiam nos centros urbanos. A constante mobilidade dos colonos pode ser considerada como uma forma de resistência à opressão nas fazendas. Já em 1920, os 200 mil imigrantes do município de São Paulo, contando metade de italianos, representavam 1/3 da população local e 1/5 dos estrangeiros existentes no estado.

O operariado de origem estrangeira irá predominar nos quadros das indústrias paulistas até a década de 1930, quando o governo federal passa a tomar medidas protetoras da mão-de-obra nacional, que é a lei dos 2/3⁶ que, ao lado das medidas restritivas do período entre guerras, irá provocar transformações neste perfil dos trabalhadores. As novas políticas de arregimentação da mão-de-obra coincidem com o incremento da indústria e da mobilidade demográfica interna. Com isso, verificou-se particularmente depois da Segunda Guerra Mundial um crescimento da participação da mão-de-obra nacional nas atividades urbanas assalariadas. Esse movimento é observado tanto no âmbito do estado de São Paulo como também no de outros estados. “Embora sempre se registrasse a entrada de trabalhadores de outros Estados, esta foi insignificante até a década de 1920, quando, em crescendo, suplantou a imigração propriamente dita no decênio de 1930” (Simão, 1981, p 30).

Embora tenha se desenvolvido dentro de uma região dominada pela cafeicultura, ao longo do processo a indústria teve sua posição alterada dentro do quadro econômico geral, transitando, em decorrência da queda do comércio internacional, a uma posição relevante no centro da estrutura econômica. Esse é um resultado de pressões da burguesia industrial junto ao governo para elevação das tarifas aduaneiras, o que impactou, nos anos 20, em mais “concentração e centralização do capital, justificado por permitir o barateamento da produção e a massificação do consumo” (Heloani, 1997, p. 74).

⁶ Decreto n. 1942, de 12-12-1930 –segundo ela todas as empresas urbanas devem contar com a referida taxa de brasileiros no conjunto de seu pessoal

Ao longo da década de 20, o parque industrial se moderniza com a importação de máquinas e implementos. Contudo, observa Heloani (1997) que os investimentos em capital fixo não elevaram a produtividade. E exemplifica com o caso da indústria têxtil “cujo o número de teares e fusos cresceu na ordem de 40%, enquanto a produção evoluiu aproximadamente 3%” (Heloani, 1997, p. 73). Era necessário buscar fundamentação para efetivar a dominação e disciplinar a mão-de-obra, dentro e fora do espaço fabril, com os princípios da conciliação de classes.

O fordismo, em virtude do seu apelo de intensificação da gestão disciplinar do trabalho e da verticalização da produção, foi utilizado como suporte ideológico desse modelo de concentração de capital. Pois,

[...] adequou-se muito bem aos objetivos de elevar o controle sobre o trabalho por parte das indústrias paulistas. A disciplina dos ritmos de trabalho poderia controlar o desempenho do trabalhador em virtude da mecanização dos meios de transportes entre um posto de trabalho e outro.

[...] outro aspecto de interesse em relação ao fordismo consistia no disciplinamento da força de trabalho fora do espaço da fábrica. As experiências de controle sobre o lazer dos trabalhadores, como o *dopolavoro* na Itália, representavam uma alternativa interessante de dominação sobre as atividades políticas após a jornada de trabalho. Boas leituras, jogos agradáveis, comedimento moral e assistência social deveriam ser os mecanismos de docilização e educação dos operários” (Heloani, 1997, p. 74).

É interessante verificar que, da mesma forma que nos Estados Unidos, onde as experiências fordistas não admitiam uma legislação trabalhista, a burguesia paulista tem um posicionamento contrário à introdução de uma legislação trabalhista em 1926. Porém, em razão das inúmeras pressões do proletariado, essa burguesia abandona a “via norte-americana (Estado liberal) para adotar as experiências italianas e alemãs (Estado corporativista) [...]”, conforme um ideário que orientava a sociedade para o “bem-comum” estruturado com base no taylorismo e na racionalização alemã (Heloani, 1997, p. 74-5).

Os aspectos do quadro econômico e demográfico do processo de industrialização contribuíram com elementos indicadores dos processos que envolvem o movimento operário e o sindicalismo neste contexto. Assim, conforme

“tenham sido as características quantitativas e qualitativas do parque industrial, variaram o grau e forma de vinculação dos assalariados no plano econômico. Ainda acompanhando a lenta ascensão do setor urbano na estrutura econômica, o sindicato de empregados, o patronato e o Estado alteraram suas posições recíprocas em face do próprio processo de industrialização” (Heloani, 1997, p. 34).

Os processos que envolvem a mobilização e organização dos trabalhadores (o nascimento das organizações sindicais de trabalhadores) vinculam-se, num primeiro momento, a duas posições antagônicas: a obtenção de melhorias das condições de vida material representada pelas concepções mutualista e socialista; ou a transformação do sistema de relações de produção presentes na concepção anarquista. Os empresários, por outro lado, atrelam a questão do desenvolvimento social ao progressivo desenvolvimento da indústria, exigindo do Estado medidas de proteção.

No período situado até 1930, cujo marco é a Revolução de 30, o Estado veio dando apoio e incremento à cafeicultura suprimindo-a de força de trabalho e controlando a produção a fim de valorizar o produto no mercado externo. A partir dessa data, com queda do comércio mundial fundamentalmente no período entre guerras, adota medidas para incrementar e incentivar a indústria ampliando sua participação na economia. O Estado, além de ter que responder pelas demandas do setor agrário, passa a assumir as funções de planejador, controlador e de empreendedor das atividades industriais. Isso impactou em mudanças significativas também na forma de exercício desse poder, que passa a contar com estruturas racionalmente concebidas para um novo modo de acumulação.

Simão (1977, p.38) coloca que se deve considerar que esse fato representou, nas condições do atual período econômico, não só a dilatação do poder já anteriormente apropriado pelo Estado, mas, “principalmente, o desenvolvimento da nova concepção do exercício deste poder, emergente na última fase daquele período industrial”.

Contudo é preciso destacar que as reivindicações das normas de regulação do trabalho resultaram na ampliação da própria experiência social dos assalariados no processo de crescimento da economia urbana. Muitos dos estabelecimentos industriais não eram especialmente construídos para tal finalidade e estavam

instalados em locais adaptados, com falta de condições higiênicas e sanitárias e uma regulação dos salários e da jornada de trabalho, sem se falar da extrema exploração do trabalho de mulheres e crianças.

“[...] as queixas referentes às condições de trabalho provinham, na sua grande maioria, das mulheres que representavam uma parcela significativa do contingente de trabalhadores desse segmento industrial (58%). Tal fato não se dava por acaso, pois as mulheres, juntamente com os menores, constituíam o setor mais desorganizado do mercado de trabalho [...]” (Heloani, 1997, p. 78).

Cabe aqui ressaltar que, antes de discutir, de forma aprofundada, as questões relativas às condições de trabalho nos estabelecimentos, será tarefa deste estudo refletir como, dessas condições, decorrem a participação do Estado e do sindicato.

Simão (1981) observa que a remuneração dos trabalhadores era feita dentro da conjuntura do mercado de trabalho, segundo os cálculos de cada empregador, sem que fosse estabelecido um salário mínimo por força de lei, ou mesmo regras de proteção ao trabalho nas fábricas. Ao analisar os primeiros conflitos coletivos este autor coloca que:

“O crescimento da indústria e dos serviços de transporte, o aumento da população assalariada e sua relativa concentração em alguns pontos do Estado, as condições de trabalho e de vida material do proletariado concorriam para encaminhar crescentes parcelas de trabalhadores a novas experiências coletivas de ação econômica-social. Dentre elas destacam-se os ensaios no sentido de levar a greve a transpor o âmbito do estabelecimento para o setor profissional e do quadro econômico geral. Se de um lado se davam conflitos restritos até mesmo de uma seção da empresa, de outro, ocorrem greves generalizadas, que constituíram as primeiras experiências no plano de organização desse tipo de ação coletiva” (Simão, 1981, p. 99).

A questão social relacionada às condições de vida dos trabalhadores urbanos ganha dimensão pública muito em função dos movimentos grevistas entre os anos 1917 e 1919. Em julho de 1917 verificou-se a paralisação total de todas as atividades econômicas da capital de São Paulo e de algumas localidades vizinhas, após o que o movimento ganha dimensões e atinge o interior do estado orientado pelo Comitê de

Defesa Proletária (CDP). Ao mesmo tempo, no Rio de Janeiro, cerca de 50 mil operários entram em greve e fazem passeatas pela cidade entrando em choque com tropas policiais.

Na medida em que a indústria começa a ganhar importância evidencia-se uma nova situação de *desprivatização* e institucionalização das relações de produção, que, como já dissemos, partiu da própria experiência social dos trabalhadores no processo de crescimento da economia urbana, o que para tanto se faz necessário compreender as diferentes concepções e diferentes projetos ideológicos que precederam a 1930.

1.2. Diferentes correntes do movimento sindical até 1930

A apregoada hegemonia do anarquismo nos meios operários é contestada por Carone (1984). Segundo ele, a hegemonia no movimento operário até os anos 20 era mantida pelas diversas modalidades de socialismo reformista, pouco discutido, mas fundamental para entendermos o sucesso de Vargas junto ao operariado. “A presença desse contingente organizado e a pressão da massa operária visando a usufruir as garantias estipuladas pela lei ajudam a entender a impossibilidade vivida pelos setores mais combativos em manter as entidades fora do sindicalismo oficial” (Frederico, 1994, pp. 63-4). Destacam-se aí também as correntes conservadoras católicas que muito influíram também nos meios operários.

As várias correntes presentes no movimento operário até a década de 1930 demonstram que as lutas e conflitos não ocorriam de forma linear. A política de cooptação do Estado e as divergências da classe operária quanto às formas de luta nos dão a idéia de que o conflito capital/trabalho estava baseado em estratégias distintas as quais procuraremos resgatar nesta etapa do trabalho.

É nos primeiros anos da industrialização que surgem várias correntes sindicais no Brasil, principalmente nos grandes centros industriais como Rio de Janeiro e São Paulo (até 1930) e também as concepções que seriam hegemônicas com a criação dos mecanismos de controle sindical do Estado a partir de então.

Como aponta Fausto (1977), desde os fins do século XIX até os anos 1920, três correntes tiveram influência no movimento operário: o anarquismo, o socialismo reformista e o trabalhismo.

Socialismo reformista, positivismo e trabalhismo

Essas correntes, principalmente os trabalhistas, prevaleceram dos fins do século XIX ao início do XX, cedendo, em seguida, lugar para o anarquismo. Porém, a atuação e o discurso dos trabalhistas têm características bastante significativas, a saber: uma política de colaboração de classes; conquista de direitos; concordância com a dependência do Estado e a presença de alguns setores da burguesia propensos a uma aliança com a classe operária. Esses empreenderam diversas tentativas para a formação de um Partido Operário mas não obtiveram êxito, principalmente em função do papel secundário da indústria na economia no período pré-30. Eram correntes que combatiam as idéias anarquistas.

O estudo de Campos (1988) mostra que muitas dessas concepções brotaram das diferentes posições no seio da própria burguesia industrial, marcada, de um lado, por aqueles que defendiam a repressão sistemática ao movimento operário, e, de outro, pelos trabalhistas e reformistas que defendiam a regulação através da criação de uma legislação social e trabalhista. A posição dos trabalhistas, na Câmara dos Deputados, girava em torno das preocupações e possibilidade da contenção e esvaziamento das agitações operárias.

As propostas dos trabalhistas e reformistas residiam sobre a regulamentação do trabalho da mulher e do menor, jornada de oito horas, criação de creches nas indústrias, criação de um órgão regulador das questões trabalhistas como o Departamento Nacional do Trabalho, a regulamentação do direito de greve, etc. O propósito era bastante claro, o de sanar a questão social e ao mesmo tempo desmobilizar o operariado mais radical.

Campos (1988, p. 65) destaca que “o fundamental a reter do discurso dos trabalhistas na câmara é que ele abre um papel de mediação ao Estado e, como mediador, de agente histórico. Um agente que teria a função de solucionar as tensões

existentes entre o capital e o trabalho, isto é, retirar do recinto da fábrica e dos bairros operários, os conflitos mais gritantes”. E, mais adiante, a autora continua:

"De modo geral, a protelação da adoção da legislação trabalhista, cuja a implantação vai sendo ensaiada lentamente pela década de vinte até sua imposição, juntamente com a estrutura sindical corporativista dos anos Vargas, foi alimentada por um Estado altamente repressivo e uma burguesia que se constituía de forma forte e ágil o suficiente para criar estratégias capazes de desbaratar sistematicamente as manifestações organizadas dos trabalhadores” (Campos, 1988, p. 67).

Importante também foi a influência dos positivistas (positivismo), que logo após a Proclamação da República já formulavam propostas de direitos sociais, em oposição ao “liberalismo do século XIX, basedas no idealde relações de suposta igualdade entre o capital e o trabalho confrontadas no mercado(Fausto, 1977).

No mesmo ano em que se instaurava a República, no mês de dezembro de 1889, o Apostulado Positivista formularia e encaminharia ao governo provisório um projeto com várias considerações e propostas a cerca da melhoria das condições dos operários. Fausto (1977, p. 50) diz que,

“[...] Precedido de uma série de considerações acerca do salário, das relações entre capital e trabalho, o projeto propunha entre outros pontos: a suspensão do pagamento por tarefa e a divisão do trabalho em duas partes, sendo uma fixa e outra variável de acordo com a produtividade; sete horas de trabalho diário, descanso dominical e nos dias de festa nacional, além de quinze dias de férias anuais; salário enfermidade correspondente à parte fixa das remunerações; garantia de permanência no emprego após sete anos de serviço, permitida a demissão somente através de processo que demonstre infração prevista no regulamento e para a qual comine tal pena; aposentadoria por invalidez ou por atingir mais de 63 anos [...]”.

Outras propostas também constam do projeto que não teve andamento e foi motivo de divergência entre o apostulado e o governo. Conforme salienta Fausto (1977) os positivistas viriam a perder terreno na esfera ideológica e importância política ao longo da Primeira República, ficando restritos a pequeno grupo do apostulado.

A Igreja católica também se apresentou como uma força conservadora junto ao movimento operário, pois, na fase inicial da industrialização, visando contribuir para a preservação da ordem social e do privatismo patronal, no estabelecimento das condições de trabalho, adotou o mutualismo como forma sucedânea da greve para propiciar melhorias de condições de vida aos trabalhadores, reivindicando melhorias das condições de trabalho através de acordos pacíficos com o patronato e da aprovação de leis sobre a matéria e rejeitando a técnica dos conflitos coletivos de trabalho. A. Simão (1981, p. 110) nos traz um trecho da deliberação do Congresso do Centro Operário Católico Metropolitano de 1920, onde se comunicava como sendo contrário a uma greve ocorrida naquela ano:

“O Centro Operário Católico Metropolitano, em assembléia geral realizada com a presença de representantes de todas as comissões distritais e centros confederados, votou a seguinte moção: os operários católicos hipotecam incondicional apoio a todas as classes conservadoras, na emergência atual, e declaram-se ao lado do governo para a repressão do anarquismo, protestando contra as ligas que decretaram pseudo greve de solidariedade com elementos perigosos que só prejudicam o operariado”.

A Igreja, contudo, irá logo em seguida apoiar uma maior intervenção do Estado nas relações de trabalho, chegando a influenciar nas medidas e no ideário que se fizeram presentes na Era Vargas. A influência das encíclicas Papal Rerum Novarum em 1891 e a Quadragésimo Anno (1931) ficam bastante evidenciada no conjunto de medidas adotadas no período pós-30⁷ com a acentuação da presença e interferência do Estado na produção econômica e na relação capital trabalho. Farias (1998) aponta que a encíclica Rerum Novarum foi lançada num contexto de declínio da concepção liberal, quando a Igreja Católica passou a abandonar sua postura anterior de recusa do mundo moderno iniciando uma aproximação com o Estado e as instituições civis, “organizando um novo modo de ser, baseado na convivência, na divisão de funções e na colaboração com estas instituições. Já a encíclica Quadragésimo Anno, que ocorre num contexto de maior intervenção do Estado, vê este com um papel cada vez mais ativo, a tudo ordenando e controlando, uma proposta organicista e corporativa que abre brecha para a concepção fascista. O

⁷ Para tanto ver: Farias, 1998.

autor analisa o documento colocando que este prega a completa reformulação das instituições estatais orientadas pelo liberalismo (Farias, 1998, p. 169).

Cabe aqui ressaltar que, segundo o autor, o documento irá dizer que o Estado, orientado pelo liberalismo, aboliu as organizações intermediárias da sociedade e que seria preciso refundá-las, para que auxiliassem o Estado na tarefa de ordenação social. O interessante é que para a igreja estas instituições não deveriam ser absorvidas pelo Estado, que precisariam ter vida livre. No entanto, caberia àquele estabelecer claramente uma ordem hierárquica entre as várias instâncias organizativas, garantindo sua autoridade. Com isso, deveria o “Estado atender ao seu primeiro objetivo no mundo moderno, ou seja acabar com a luta de classes ao estabelecer uma harmonização entre as diversas profissões, numa política de colaboração de classes” (Farias, 1998, p. 173).

Alguns “elementos estranhos” tiveram presença constante e também tentaram organizar o operariado: os militares. A atuação desses grupos atinge seu clímax com a ruptura de Prestes e o posterior surgimento de facções tenentistas integradas na Aliança Nacional Libertadora (ANL). A disposição era de tornar a classe operária um aliado ou mesmo um ator do jogo político ligado à situação específica das Forças Armadas e de setores da classe média no sistema de dominação oligárquica (aliança para baixo).

Essas correntes limitadas ao ideário da colaboração de classes e de proteção do Estado, sobretudo os trabalhistas, predominaram no Rio de Janeiro, o que, segundo Fausto (1977), se explica por duas circunstâncias: pela maior presença de nacionais na composição de classe, mais receptivos a um tipo de política que se coadunava com as velhas relações tradicionais e paternalistas; e pelo papel de alguma importância correspondente ao núcleo estatal de serviços, em especial na área de navegação e ferrovias. O “campo de possibilidades de ação do tipo trabalhista era relativamente maior que no setor industrial” (Fausto, 1977, p.52) O autor destaca, como já anotamos, a presença de setores médios mais contestadores e a presença de trabalhadores de setores estratégicos da própria relação entre trabalhadores e Estado. Reivindicações operárias onde predominava o “interesse público” (Fausto, 1977, p. 52). Havia maior possibilidade de se obter aumentos salariais junto ao Estado, apesar da pouca flexibilidade, do que junto aos patrões do setor industrial que se apresentavam mais inflexíveis.

“O Estado oligárquico deixou apenas uma estreita faixa de possibilidades de obtenção de algumas vantagens corporativas: ao mesmo tempo, tendeu sempre a adotar uma atitude de força quando a colaboração se rompia e as greves surgiam em uma área estratégica do setor agro-exportador” (Fausto, 1977, pp. 52-3).

Precursos da burocracia sindical, os trabalhistas chegaram a participar do I Congresso Operário (1906), onde predominaram as posições anarquistas, e, defendendo uma política de colaboração da classe operária com outros setores sociais, lançaram propostas de apoio eleitoral a candidatos reformistas e manifestaram também muitas ressalvas a eficácia das greves como estratégia de luta. Os trabalhistas chegaram a apoiar a candidatura de Hermes da Fonseca à Presidência da República em 1909 e a organizar um Congresso Operário em 1912, que ficou conhecido como o “congresso pelego” pelo conjunto de posições, pela ausência dos anarquistas e pela presença de “elementos estranhos” à classe operária a exemplo do tenente Mário Hermes Filho, filho do presidente da República, e que, eleito deputado pela Bahia, se dizia defensor dos interesses dos proletários no Congresso Nacional. O “congresso pelego” foi liderado por Pinto Machado e teve como objetivo elaborar um conjunto de propostas para que o deputado apresentasse ao Parlamento. Houve também a pretensão, por parte desses grupos, de se criar a Confederação Brasileira do Trabalho (CBT), para a qual o próprio Pinto Machado foi eleito secretário.

Como assinala Fausto (1977), o conteúdo das reivindicações de 1912 coincidia em muitos pontos com o das reivindicações dos anarquistas: oito horas de trabalho, limitação do trabalho de mulheres e menores, descanso semanal, indenização por acidentes, pagamento por semana, melhoria das condições de higiene. Contudo, as posições em torno dos objetivos da organização dos trabalhadores e dos instrumentos para conquistar as reivindicações eram bastante distintas.

As posições do congresso pelego começam a marcar postura de rejeição às teses da ação da classe operária para encerrá-la no campo corporativo, da melhoria econômica, da elevação social, intelectual e moral da classe, não se ocupando de doutrinas “internacionalistas, antimilitares e anticlericais, nem do problema da organização da propriedade”(Fausto, 1977, p.56). Para esses a conquista dos direitos

passaria mais pela ação direta cuja eficácia é bastante questionada, sendo o caminho preferencial o da política, dentro do quadro do sistema. As resoluções dos socialistas e trabalhistas constituíam um amplo programa de direitos trabalhistas cuja realização somente seria alcançada pela regulamentação em lei, cabendo à classe pressionar por seu êxito, através de uma agitação “legal e ordeira” (Fausto, 1977).

Ressalte-se ainda que, mesmo com algumas diferenças, essas correntes lançam as bases do que viria a ser o modelo de sindicalismo a partir dos anos 30. São, desse modo, os precursores do denominado sindicalismo de Estado, que se constitui como elemento legitimador das reivindicações operárias segundo as expectativas dos grupos dominantes e componente fundamental do processo de acumulação que se instauraria a partir de então.

A presença do anarquismo

Podemos dizer que o anarquismo chega ao Brasil por meio dos imigrantes, não apenas os intelectuais portadores da ideologia, mas também as massas de trabalhadores. O ideário anarquista parte do princípio de que o “Estado é a fonte da maior parte dos nossos problemas sociais, e que existem formas alternativas viáveis de organização voluntária. E que por definição, o anarquista é o indivíduo que se propõe a criar uma sociedade sem Estado” (Woodcock, 1981, p. 13). O autor observa ainda que

“O conceito de sociedade sem Estado é essencial para a compreensão da atitude anarquista. Rejeitando o Estado, o anarquista autêntico não está rejeitando a idéia da existência da sociedade; ao contrário, sua visão da sociedade como uma entidade viva se intensifica quando ele considera a abolição do Estado. Na sua opinião, a estrutura piramidal imposta pelo Estado, com o poder que vem de cima para baixo, só poderá ser substituída se a sociedade tornar-se uma rede de relações voluntárias” (Woodcock, 1981, p. 14).

O anarquismo na verdade pressupõe que a supressão do capitalismo deve ser alcançada pela via da ação direta, limitada ao terreno econômico e ideológico e pela recusa da luta política institucionalizada e partidária. Porém, entre as várias

correntes anarquistas, predominou no País a corrente anarco-sindicalista, que negava a luta política, privilegiava exclusivamente a luta dentro da fábrica através da *ação direta*, rejeitava a constituição de um partido político para a classe operária e via nos sindicatos o modelo de organização da sociedade anarquista.

Vamos nos ater aqui a comentar as concepções anarquistas manifestadas nos congressos operários de 1906 e 1913 como forma de elucidar esse ideário. No primeiro congresso operário de 1906, os anarco-sindicalistas adotaram o sistema federativo como forma de organização⁸. Nele, considerava-se que

“a única base sólida de acordo e de ação são os interesses econômicos comuns a toda a classe operária, os de mais clara e pronta compreensão que todos os trabalhadores, ensinados pela experiência e desiludidos da salvação vinda de fora de sua vontade e ação, reconhecem a necessidade iniludível da ação econômica direta de pressão e resistência, sem a qual, ainda mais legalitários, não há lei que valha” (COB apud Rodrigues, 1969, p. 121).

O primeiro congresso aconselha o proletariado a organizar-se em sociedade de resistência econômica, agrupamento essencial, e sem abandonar a defesa, pela ação direta, dos direitos políticos de que necessitam tais organizações. Aconselha ainda a pôr fora do sindicato a luta política por meio de um partido e as rivalidades que resultariam da adoção, por essa associação de resistência, de uma doutrina política ou religiosa, ou de um programa eleitoral⁹. Assim, esse primeiro congresso marcaria sua posição pela ação direta também reafirmada no 2º Congresso de 1913, tema 4, bem como nos vários relatórios de Confederação Operária Brasileira criada no mesmo ano.

Já verificamos que a maior parte dos trabalhadores das três primeiras décadas do século XX era composta basicamente de estrangeiros, militantes de diversos países que aqui viviam mas que também mantinham intercâmbio de idéias e de imprensa com diversos países, principalmente da América Latina.

⁸ Ver descrição detalhada no trabalho de Edgard Rodrigues (1969). Nele, o autor faz referência a Pierre Bernard, que aborda o sistema de organização federativa dos trabalhadores proposto pelos anarco-sindicalistas

⁹ Resolução do primeiro Congresso Operário Brasileiro (1906) tema 1 (in Rodrigues, 1969, p. 121).

Em seu estudo, Edgard Rodrigues (1969, p.121) nos fala um pouco do modo como este movimento era concebido por alguns de seus militantes:

“O sindicalismo é uma doutrina e um método de luta [...]. É um movimento que agrupa, por meio de associações (locais, industriais, regionais, federais nacionais e internacionais), os trabalhadores visando a defesa comum dos seus interesses imediatos e futuros, materiais e morais, profissionais, intelectuais e sociais. Dentro do sistema que preconiza, figuram em primeiro lugar a transformação da sociedade e a abolição das classes. O sindicalismo possui como bases morais, a solidariedade e o auxílio mútuo. Propugna a dignidade humana, a colaboração intrínseca dos trabalhadores manuais e intelectuais, formando uma só família universal [...]”.

É uma concepção que pressupõe um sindicalismo governado de baixo para cima e não- contaminado pelos conceitos ou instituições de autoridade. Nela, o sindicato representa, mais do que qualquer outro tipo de organização, a vontade dos operários. No entendimento de Woodcock da concepção anarquista de sindicalismo, “o fato de que não existe burocracia, centralização, privilégio ou interesse em manter a atual ordem social, lhe confere grande flexibilidade de ação e uma verdadeira solidariedade, tornando-o instrumento ideal para canalizar e influenciar, no bom sentido, toda a atividade revolucionária espontânea do povo [...] Desempenharão seu papel na revolução social, organizando a ação econômica direta dos trabalhadores” (Woodcock, 1981, pp. 194-5).

Fausto (1977) destaca que a concepção de organização interna de sindicato, bem como os laços entre ele e organismos mais amplos são concebidos a partir do princípio da soberania individual dos seus membros. Isso pressupõe não identificar diferenças entre a base e a direção, o que constitui o fundamento do autoritarismo e portanto deve ser evitado. O autor traz um trecho de Resolução do Primeiro Congresso Operário no qual o sindicato é entendido como “uma coesão de operários que se unem para a ação contra o capital e que, portanto, essa ação é de todos, pois do contrário seria insubsistente; e que as delegações de mando ou de poder levam os operários à obediência passiva e prejudicial nas suas lutas”. O congresso sugeria a substituição das diretorias por comissões administrativas, com mera delegação de funções. Também a delegação de poderes era condenada no interior do sindicato,

assim como as formas centralizadoras nas relações entre sindicatos, federação e confederação deveriam ser combatidas pelos mesmos motivos.

O predomínio da posição dos anarco-sindicalistas no primeiro Congresso Operário Brasileiro de 1906 é bastante expressivo, pois nele houve a recusa das posições socialistas e reformistas. Falando aos socialistas, Neno Vasco fornece-nos detalhes da posição anarquista diante das demais posições existentes nesse período:

“[...] A diferença entre socialistas democráticos e socialistas-anarquistas está precisamente na política, no fim e no método, com o fim estritamente relacionado. Nós não queremos penetrar e conquistar os poderes públicos, impotentes com instrumentos da emancipação proletária capazes de, para conservação própria, restaurar o privilégio; queremos destruí-los, e fundar a sociedade baseada sobre o livre pacto, a livre federação das associações de produção e de consumo. Achamos que os socialistas são conquistados e penetrados pelos poderes públicos, que a ação destes é debilitante e desorganizadora, e que a tática da conquista do Estado só tem bom efeito de desiludir pelos seus desastres, quando há um elemento revolucionário consciente e ativo” (Neno Vasco apud Rodrigues, 1969, pp. 102-3).

Entre os anos de 1917-20 o anarco-sindicalismo conhece seu apogeu e a combatividade deste fica demonstrada através das inúmeras greves que ocorrem no período, fundamentalmente em razão da crise econômica gerada após a Primeira Guerra Mundial, que tem como consequência o empobrecimento da massa de proletários urbanos. Em 1917 a greve geral, iniciada numa indústria têxtil, chegou a atingir cerca de 45.000 trabalhadores envolvendo diversos setores produtivos. No período eclodem greves em outras cidades importantes, como Rio de Janeiro, Santos e Porto Alegre, e também em estados como Bahia e Pernambuco.

Na capital paulista, no período ocorrem 109 greves e, no interior, mais 32, com destaque para as greves por empresas que totalizam 96 e 32 respectivamente. No estado do Rio de Janeiro somam 63 greves, sendo 34 por empresa e 24 por ramo de atividade (Fausto, 1977, pp. 162-3). É nesse período que o anarco-sindicalismo conhece, como vimos, não só o seu apogeu mas também a sua crise. O fato é que mesmo prevalecendo entre as diversas correntes do sindicalismo de então este começa a sofrer um processo de cisão que tem sua origem na própria concepção e

orientação quanto à ação direta e ao encaminhamento das mobilizações. Fausto (1977, p.174) aponta que

“A estratégia anarquista oscila entre dois extremos, baseados ambos na espontaneidade das mobilizações dos trabalhadores. De um lado, a tendência a acompanhar as mobilizações em seu nível mais elementar, assumindo as estritas reivindicações corporativas; de outro o esforço de justapor às ações espontâneas um complô insurrecional com o objetivo de destruir o Estado e instaurar a sociedade libertária, através de um grande e único ato. A meio caminho, definem-se as tentativas mais próximas do anarco-sindicalismo, no sentido de articular greves gerais, a partir de uma paralisação importante que se procura prolongar por razões ideológicas ou pela ausência de mecanismos de mediação”.

A recusa da instância política consistia em não se formular a idéia de um partido como um elemento agregador de interesses do ponto de vista organizacional. Segundo Fausto (1977, p. 124) no plano sindical “as concepções espontaneístas tiveram um efeito desorganizador, nas condições de um país que oferecia enormes dificuldades a qualquer tipo de organização”. Esse posicionamento foi manifestado por Astrogildo Pereira (1979, p. 66) quando avaliava os movimentos grevistas ocorridos entre 1917-20:

“[...] puseram a nu a incapacidade teórica, política e orgânica do anarquismo para resolver os problemas de direção de um movimento revolucionário de envergadura histórica [...]. A constatação deste fato, resultante de um processo espontâneo e bem dizer de autocrítica que se acentuou, principalmente, durante a segunda metade de 1921, sob a forma de acaloradas discussões nos sindicatos operários, é que levou a organização dos primeiros grupos comunistas”.

O êxito da Revolução Russa de 1917 faz com que a orientação anarco-sindicalista, predominante e hegemônica até o início dos anos 20, sofra seus impactos. A criação do PCB, em 1922, por alguns ex-militantes anarquistas no propósito de organizar os operários e os trabalhadores do campo na esfera político-partidária, inicia a ruptura com ação revolucionária da ação direta.

Soma-se a isso a forte repressão , a perseguição às lideranças operárias, e o aprofundamento do processo de cooptação do movimento operário por parte do Estado, principalmente a partir dos anos 30. Não menos importante nos impactos que levaram ao enfraquecimento do anarco-sindicalismo estão setores operários vinculados aos negócios do café (portuários e ferroviários por exemplo) que obtiveram um tratamento diferenciado pelo Estado e que assim surge como precursor do que viria a ser o sindicalismo de Estado.

O novo estágio do desenvolvimento capitalista no Brasil, que começa a surgir, requer estruturas racionalmente constituídas para legitimar e impor um novo modelo de acumulação e de dominação baseado no ideário da “paz social “ e na “política de conciliação de classes”, conforme a perspectiva das classes dominantes. Um novo espaço no qual restringe-se as formas autônomas de organização operária voltadas para confrontação com o capital e assentadas no ideal transformador.

3. O sindicato de Estado (pós-30)

Com a Revolução de 30, segundo Ianni (1989, p. 133), o Estado se projeta como “centro máximo de decisão transformando as instituições governamentais, tornando-as atuantes e decisivas na modificação da economia nacional. Em especial na acumulação de capital”. O governo passa a ter como preocupação central o desenvolvimento da economia e a implantação de uma democracia burguesa baseada no ideário da ordem e da paz social. O Estado passa a encarar a questão operária diferentemente do período anterior, buscando a eliminação dos conflitos entre o capital e o trabalho e ao mesmo tempo ganhar a adesão popular. Esse foi o propósito fundamental da elaboração das leis trabalhistas. O trabalhador, nesse novo contexto, deixa de ser um elemento perturbador da “paz social” para se transformar em elemento produtivo, ou seja, um colaborador no processo de constituição da sociedade capitalista. Ou, como disse o próprio Getúlio Vargas naquele contexto, “o operário não é mais uma questão de polícia, mas sim uma questão de política”.

A perspectiva da regulamentação retira o caráter privado do trabalho e dá a este uma dimensão pública, colocando o proletariado como interlocutor legítimo na relação com o capital. Ou seja: “legitima-se certas reivindicações do proletariado e o poder público se insere como mediador entre as classes” (Ianni, 1989, p. 133). O proletariado passa a compor e integrar as bases do novo processo de acumulação, conforme os registros das falas de Vargas:

“No Brasil, onde as classes trabalhadoras não possuem a poderosa estrutura associativa nem a combatividade do proletariado dos países industriais e onde as diligências entre o capital e o trabalho não apresentam, felizmente, aspectos de beligerância, a falta até bem pouco, de organização e métodos sindicalistas, determinou a falsa impressão de serem os sindicatos órgãos de luta, quando realmente o são de defesa e colaboração dos fatores capital e trabalho com o setor público” (Vargas apud Antunes, 1982, p. 78).

Ou ainda:

“Exterioriza-se injustificável desconfiança na colaboração das organizações sindicais, surgidas pelo estímulo das necessidades comuns e dos interesses de classe. As leis há pouco decretadas, reconhecendo essas organizações sindicais, tiveram em vista, principalmente, seu aspecto jurídico, para que, em vez de atuarem como força negativa, hostis ao poder público, se tornassem na vida social, elemento proveitoso de cooperação no mecanismo dirigente do Estado. Explica-se, assim, a conveniência de fazê-la compartilhar da organização política, com personalidade própria; semelhante a dos partidos, que se representam de acordo com o coeficiente das forças eleitorais” (Vargas apud Ianni, 1989, pp. 133-4).

Fica evidenciado, assim, o espírito de colaboração de classes e de “subserviência ao Estado” como fundamento da estrutura sindical.

Segundo Vianna (1978), ao contrário do período republicano que o antecedeu, a questão social ganhou uma dimensão significativa, não só politicamente, mas também porque a constituição de um parque industrial exigia toda uma regulamentação do mundo do trabalho até demasiadamente incipiente e restrita a algumas categorias de relevo para a economia agrário-exportadora. A atuação do

Estado varguista em relação à classe operária pode ser traduzida pela sua face regressiva coibidora que sujeitou politicamente a classe operária à dominação do capital, através da dissolução das suas organizações independentes. É preciso registrar, também, que, com a implantação da estrutura sindical, esse movimento operário mais combativo recusa-se ao atrelamento estatal, não requisitando o reconhecimento legal do Ministério do Trabalho.

Com a nova estrutura o Estado determina as regras de organização e funcionamento. Os mecanismos de controle ficam bastante evidentes com a imposição do princípio da unicidade sindical, com a exigência do reconhecimento legal por parte do Ministério do Trabalho da Indústria e do Comércio para a constituição de sindicatos, na verticalização da estrutura sindical (confederações, federações e sindicatos), com a implantação do imposto sindical e com a restrição das garantias de direitos e vantagens trabalhistas aos trabalhadores sindicalizados. Todos somados, formam um mecanismo de controle bastante eficaz para o movimento de trabalhadores. Como organismos de representação da classe trabalhadora os sindicatos ficam, assim, restritos a uma função meramente social e assistencialista.

O conjunto de leis adotadas no período Vargas confirma a eficácia dos meios de controle e estreitamento do papel do sindicatos. No quadro que segue, estão algumas dessas medidas restritivas que merecem ser destacadas.

Lei 19770, de março de 1931	• Condiciona a criação de uma entidade sindical à expedição da carta sindical pelo Ministério do Trabalho, bem como ao exercício de funções delegadas ao poder público. • Princípio da unicidade sindical que proíbe a criação de mais de um sindicato, de mesmo grau e de mesma atividade industrial, do comércio ou de serviços em determinada base territorial. • Abstenção de toda e qualquer ideologia, de caráter político, social ou mesmo religioso. • Veta a organização sindical dos trabalhadores do setor público.
Constituição de 1934: Art 120	Estabelece que a “lei assegurará a pluralidade sindical e a completa autonomia dos sindicatos”.

	Essa orientação não chegou a ser implementada durante o curto período de vigência da referida constituição.
Decreto-Lei nº 24.964, de julho de 1934	Impede a liberdade e autonomia sindical contrariando a carta constitucional; Exige quórum de 1/3 da categoria para a constituição dos sindicatos; Anula o preceito da pluralidade; Exclui sindicatos não oficiais de orientação anarquista, o direito e prerrogativa de exigir das empresas o cumprimento da legislação trabalhista.
Constituição outorgada de 1937: Art 138	Explicita o princípio do sindicato reconhecido pelo Estado, com novas funções delegadas pelo poder público, único com direito de representação legal e em condições de estipular contratos coletivos de trabalho para todos os seus associados.
Decretos-lei nºs 1402, de julho de 1939, e 2377 e 2381, estes últimos de 1940 em conformidade com a carta constitucional de 1937.	Instituem: • Poder de intervenção do Ministério do Trabalho nas entidades sindicais; • Controle do orçamento do sindicato pelo Ministério do Trabalho; • As penalidades de suspensão e destituição dos direitos dos dirigentes sindicais; • Enquadramento dos sindicatos por categoria e base territorial; • Proibição de criação de Central sindical; • Imposto sindical; • Sistema de unicidade sindical; • Entre outros.
Decreto-Lei nº 5452 de 1º de maio de 1943	Criação da CLT, que reúne todo o conjunto de leis trabalhistas e institui o salário mínimo.

Fonte: DIAP. Movimento sindical: presente, passado e futuro, Brasília, DF, 2000.

Os sindicatos livres mais combativos foram definitivamente atropelados com o processo de cooptação, que, como vimos, inicia-se com a concessão de vantagens trabalhistas, por parte do Estado, para algumas categorias vinculadas aos setores exportadores, aprofundando-se na década de 1930. Os anarquistas resistiram a esse processo e praticamente saíram de cena no final dos anos 30, enquanto que os

comunistas e trotskistas, apesar da resistência inicial, posteriormente aderiram decididos a combater a estrutura por dentro (Frederico, 1994, p. 63). Em contrapartida, os sindicatos de orientação socialista reformista e os amarelos, sob influência ideopolítica da igreja e dos positivistas, já discutidos anteriormente, foram decisivos para o sucesso do empreendimento varguista.

Podemos dizer, então, que o disciplinamento e a organização das relações de trabalho por meio da legislação trabalhista foi um instrumento fundamental para conter a luta de classes que fica, desse modo, restrita a argumentos trabalhistas e ao ideário da colaboração de classes. A legislação trabalhista “representa o ponto de encontro da ação política do sindicato e do Estado, isto é, [...] como resultado da relação política entre o sindicato, o Estado e o patronado” (Martins, 1989, p. 37).

De acordo com Vianna (1978), entre os anos 1931 e 1934 inicia-se uma prática intervencionista voltada à regulação do mercado de trabalho, incluindo uma pauta não-liberal restringe a autonomia e a vida sindical nos termos da nova legislação sindical. Entre 1934 e 1935 a aparência da liberdade e autonomia sindical e do movimento operário veio a coincidir com a ampliação da política intervencionista estatal sobre o mercado. No período entre 1935 e 1946, o movimento operário e sindical passa por uma radical transformação. Com a ascensão do Estado novo em 1937 e após a intentona de 35, os sindicatos passam a ser redefinidos como agência de natureza pública e terão “forças para transgredir a legalidade que lhe foi imposta; o Estado assume forma plenamente corporativa, estendendo sua ação reguladora e disciplinadora sobre todos os fatores envolvidos no mercado” (Vianna, 1978, pp. 38-9).

É durante a vigência do Estado Novo (1937-45) que se delineia uma concepção de organização sindical, bem como sua função na sociedade brasileira, a qual retira seu principal instrumento de luta política, que é a greve, limitando a atuação do sindicato à esfera das relações de trabalho e a uma atuação administrativa com funções delegadas pelo Estado. Na verdade a atuação política do sindicato não desaparece integralmente, mas se modifica e se restringe. Esta não ocorre mais através da ação direta contra os patrões, mas na esfera do Estado, que surge como uma instituição que se interpõe no confronto entre o patrão e o operário, através da justiça do trabalho criada com a finalidade de conter e disciplinar os antagonismos de classe (Martins, 1989). O Estado, desse modo, assume o papel de disciplinar o

antagonismo das classes, evitando, de um lado, a pauperização e, de outro, a subversão da ordem capitalista em formação.

O fato é que o estatuto legal, atribuído ao sindicato com a atribuição de direitos, deveres e regras racionalmente constituídos torna-o um dos elementos-chave sobre os quais se apóiam a sociedade burguesa e seus meios de dominação. Isso pode ser compreendido por meio das funções que assume no disciplinamento do operariado através das atividades sociais e assistenciais em que os sindicatos passam a atuar. No entanto, conforme observado por Frederico (1994, p. 65), existem questões que implicam um debate político que prevalece até nossos dias sobre a ambigüidade do sindicalismo em torno do Estado:

“[...] Quanto às implicações políticas, convém assinalar que elas expressam uma tensa relação estrutural existente no interior da própria classe operária: de um lado, os interesses do setor combativo e organizado e, de outro, o da massa dos trabalhadores politicamente atrasada. De 1935 em diante, esta oposição se fará presente em diversas ocasiões”.

Há uma ambivalência no atrelamento do sindicato ao Estado, pois significou tutela estatal sobre as entidades e, também, influência sindical no aparelho de Estado. Contudo, o que parece prevalecer são os pressupostos teóricos que evidenciam o caráter e a função do sindicato como um ator social legitimador do processo de dominação capitalista em seus diferentes momentos, conforme abordaremos neste trabalho.

Apesar de alguns períodos de retrocesso, de 1945 a 1964 o sindicalismo no Brasil se afirma e aumenta seu poder de influência em toda sociedade, devido ao crescimento da população operária e ao número de indústrias, ou seja, em razão das transformações socioeconômicas.

Fala-se em massa de operários em razão do significativo aumento no número de empresas e de estabelecimentos industriais ocorrido no período, segundo dados do Censo Industrial e do Anuário Estatístico do Brasil. Entre 1940-70 o número de estabelecimentos industriais passa de 49.418 para 164.793 e o número de operários pula de 781.185 para 2.225.526. Na década de 1960, com a instalação de grandes empresas, ocorre o incremento maior da mão-de-obra na indústria, quando o

número de estabelecimentos chega a 110.793 e o de operários atinge 1.425.886 em todo o Brasil. O número de sindicatos no Brasil passa de 395, em 1941, para 2.049, no ano de 1965, enquanto que o número de trabalhadores sindicalizados salta de 807.442, em 1953, para 1.602.021, em 1965 (Martins, 1989, p. 74). O desempenho do crescimento do número de sindicatos e de trabalhadores sindicalizados pode ser atribuído à concessão dos registros de entidades e à oferta dos benefícios aos trabalhadores sindicalizados.

Mesmo tendo sua estrutura e função determinadas antes, é só partir de 1945 que o sindicato se consolida como instituição oficial, isso porque assume algumas características populistas como a

“[...] subordinação à ideologia nacionalista, baseada no desenvolvimento econômico com paz social; a existência de organizações paralelas que, de certa forma, dinamizaram o sindicalismo oficial; e a participação política dos sindicatos que passou a ser consentida pelo Estado, buscando, assim, apoio dos operários e entidades sindicais controladas, em sua maior parte, pela esquerda” (Frederico, 1994, p. 78).

Essas características de dependência do sindicalismo populista ficam bastante evidentes nos períodos de Vargas (1951- 54) e de João Goulart (1961 – 64), quando as esquerdas se aliam esses.

Entre 1945-64, esse sindicalismo populista, atuando no âmbito da política e seus arranjos, será marcado pelo distanciamento das bases e das reivindicações mais imediatas da classe trabalhadora, atrelando o movimento sindical ao Estado e ao esquema de dominação das elites, através da estrutura sindical corporativa. “O sindicato surge não só como um instrumento pelo qual o Estado podia ir à massa, mas também, como um instrumento que simbolizava o operariado no quadro geral do Estado” (Martins, 1989, p. 79).

Revela-se bastante significativo a aliança entre o PCB e os trabalhistas no período pré-64. A opção de atuar por dentro da estrutura aproxima os comunistas dos trabalhistas e das práticas populistas do período. Como principal representante da esquerda de então, será sobre o PCB que pesarão as responsabilidades pelo pré-64 e pelas causas da pouca mobilização e despolitização do operariado diante dos

fatos que levaram ao golpe de 64, como apontavam vários grupos de esquerda, inclusive dissidentes do próprio Partidão. Essa opinião era compartilhada, entre outros, pelos setores progressistas da própria Igreja católica no período.

A verdade é que estes nunca se empenharam no desmonte da estrutura sindical getulista, pois acreditavam que só dentro dela se podia exercer influência direta sobre o aparelho estatal, o que, aliás, se comprovaria exemplarmente no período imediatamente anterior ao golpe de 64. Mas esse é apenas um lado da questão – “a possibilidade de atuação na máquina estatal: mas essa estrutura, dependendo da situação política do país, permitia também o controle estatal sobre o sindicalismo” (Frederico, 1994, pp. 65-6). E o controle nunca foi tão forte como após 64.

Atuando por dentro da estrutura sindical e, ao mesmo tempo, aceitando as regras do jogo durante o intervalo democrático de 1945-64, a esquerda, e mais precisamente o PCB, estabeleceu meios de combater outras forças que disputavam o controle operário provocando uma espécie de conduta política uniforme em relação ao patronado e com o governo, ao mesmo tempo que, dentro da legislação trabalhista e do sindicalismo oficial, conseguiu elaborar um programa de reivindicações para beneficiar os trabalhadores. Estabelece-se com o poder, desse modo, uma espécie de relação de troca reciprocamente imprescindível.

“[...] Neste sentido, as agremiações em conjunto vem elaborando mecanismos políticos, eleitorais ou não, pelos quais possam exercer pressões sobre os poderes legislativo e executivo. Doutra parte, os próprios poderes públicos já não podem prescindir da instituição sindical ao enfrentar problemas de ordem econômica, social e política” (Simão apud Martins, 1989, p. 80).

Fica evidenciado que, nesse período, ainda que tivesse havido outras correntes ligadas ao PCB, como os renovadores e os amarelos, nenhum deles negou a legislação sindical e o estatuto de legalidade vigente, apenas se opunham a algumas regulamentações do Ministério do Trabalho em alguns pontos distintos.

Martins (1989) aponta que a tentativa de estruturação de um sindicalismo paralelo e a função política atribuída aos sindicatos permitiram a estes uma atuação mais ampla. Contudo, dentro da estrutura sindical baseada na estrutura sindical

existente, o único tipo de atuação radical possível era a política de massas, baseada no reformismo segundo as expectativas dos grupos dominantes, que estabelecem limites à politização e atuação política do proletariado urbano.

Não há dúvida de que a implantação da legislação trabalhista tenha colocado restrições, limites e meios de controle ao operariado num momento em que esse começava a se apresentar como um elemento perturbador ao pleno desenvolvimento do processo de acumulação capitalista baseado na indústria. Conforme Martins (1989), os limites institucionais colocados ao movimento sindical apenas foram ultrapassados quando tais grupos dominantes exigiram apelo nacionalista (exemplo: a questão do petróleo).

Uma boa explicação, à luz da teoria habermasiana, reside no fato de que há, nesse período, a busca de um consenso, através dos meios e instrumentos da democracia burguesa, que provém da formação da vontade coletiva para a legitimação de um processo de dominação tendo como contrapartida a lealdade do poder público – pela oferta de serviços públicos – envolvendo uma institucionalização limitadora e restritiva à participação do cidadão de forma acrítica, com as deformações burocráticas entre as quais podemos incluir a estrutura sindical.

Talvez este seja um bom momento para explicarmos, pela análise do período populista, que o proletariado urbano e os sindicatos ganham importância estratégica para a sustentação e modificação do poder político mesmo que preso nstitucionalizada, na perspectiva do princípio da “pacificação de classes”, um elemento-chave no processo de acumulação do capital.

Como observa Ianni (1989, p. 80),

“À medida que se impõem aos governantes a concatenação e disciplina dos fatores do progresso econômico, o trabalho se trona preocupação constante na política governamental [...]. Trata-se de aglutiná-lo aos outros elementos constitutivos do desenvolvimento econômico. A fecundidade do capital está na dependência da força de trabalho, seja qual for o entendimento que os políticos e governantes tenham de suas vinculações. Por isso, o poder público estará sempre orientado no sentido de conformar a organização e atividade do proletariado às exigências do progresso econômico”.

Toda a legislação sindical constitui um marco normativo que delimita um campo para a atuação dos sindicatos. Ainda que em 1937 e 1964 tenha havido um “enrijecimento do código sindical, e o período de 1945 a 1964 permitisse maior variabilidade de atuação para os dirigentes sindicais não se pode dizer que o tipo de ação seja diferente em um ou outro caso” (Martins, 1989, p. 89). Existe, de fato, uma legislação sindical que, em períodos de exceção política, é aplicada mais rigidamente que em outras conjunturas.

Há que se destacar que a aproximação com o poder durante o governo João Goulart e as constantes mobilizações em torno das reformas de base são fomentadas pelas organizações paralelas como o Comando Geral dos Trabalhadores (CGT) e a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (Contag), o que demonstra uma maior variabilidade de atuação dos dirigentes sindicais.

Contudo, a aproximação do Governo Populista com os dirigentes sindicais e grupos de esquerda soou como excesso às classes dominantes e setores da classe média. Tal vinculação parecia colocar em risco a “estabilidade social”, resultando numa contra-ofensiva desses grupos, a qual resultou no golpe de 31 de março.

O regime instalado pós-64, com a implantação do regime de exceção política implantado por meio do golpe militar, veio colocar, no propósito de alavancar a economia, uma série de ações planejadas para os diferentes setores da sociedade. No campo sindical, estas recrudesce o controle restabelecendo o marco legal. Voltam as percepções e o entendimento de que o movimento sindical deve ser um elemento integrador na busca da harmonia entre as classes e da paz social e de proibição do sindicato político. Em suma, “o sindicato ressurgiu como instrumento do desenvolvimento econômico do país” (Martins, 1989, p. 90). Esses propósitos ficam evidenciados no Plano de Ação Econômica do Governo (Paeg) voltado para a estabilização, desenvolvimento e reforma democrática.

Martins (1989) traz um trecho da fala do primeiro ministro do Trabalho, Arnaldo Sussekund, após o golpe de 1964, bastante representativo daquela que seria a concepção do novo Governo sobre a natureza jurídica do sindicato brasileiro. Na ocasião prestava informações aos deputados sobre as intervenções nas entidades sindicais, entre outros assuntos relativos a sua pasta:

“Não é demais relembrar, neste ensejo, que o sindicato brasileiro possui uma natureza jurídica peculiar, visto que, além das atribuições de índole privada, participa da solução de problemas de interesse geral de categoria e exerce funções de caráter público que lhe são delegadas pelo Estado. Não chega a ser uma entidade paraestatal; entretanto, como o poder de representação legal da categoria e de tributação dos membro que compõem o grupo abstratamente representado – poderes que recebem do Estado com a carta de reconhecimento – o sindicato passa a exercer inquestionavelmente, encargos de ordem pública” (Arnaldo Sussekund apud Martins, 1989, p. 95).

O reforço do marco legal para os sindicatos, segundo a fala do ministro, dá a esses um papel restrito ao campo do assistencialismo e à prestação de serviços, colocando-os como um agente na intermediação entre o Estado e o poder público e elemento integrante de um novo modelo econômico orientado segundo os princípios do imperialismo, bastante questionado no pré-64.

A nova política econômica vem acompanhada da Lei 4.330, que coloca como prerrogativa do Estado a divulgação dos índices de reajustes salariais, que deixava de ser feita pela livre negociação entre patrões e empregados, desfaz o regime de estabilidade no emprego instituindo o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, que viria a dar a liberdade necessária para que os patrões pudessem operar dispensas mais livremente.

O processo de intervenção¹⁰ nas entidades sindicais, assim como as demais medidas adotadas pelo regime instalado em 1964, mantiveram calado o movimento sindical por um bom período, ou, para utilizar uma expressão de lideranças da época, em um “período de hibernação”. Contudo, setores da esquerda, mesmo com as condições desfavoráveis à organização, buscaram alternativas para a organização dos trabalhadores focalizando a política de arrocho salarial implantada pelo regime.

Como estratégia, setores da esquerda, ligados ao PCB, procuraram agir para a retomada dos sindicatos atuando dentro da estrutura sindical, opção manifestada no período pré-64, mesmo reconhecendo limitações impostas por essa estrutura. O PCB, juntamente com alguns outros setores do sindicalismo, tentam articular o Movimento Intersindical Antiarrocho (MIA – 1967-68) pretendendo uma negociação

¹⁰ Segundo Martins (1979), entre 1964 e 1965 ocorreram intervenções em 761 entidades sindicais e 44 lideranças tiveram seus direitos políticos cassados.

dentro dos limites tolerados pelo Ministério do Trabalho. Esses eram vistos com desconfiança por outros setores da esquerda.

Se no período pré-64 havia divergências e disputas entre as várias tendências do sindicalismo, no pós-64 isso não foi diferente. Visões distintas novamente afloraram, motivo de cisões e rupturas. Diversos grupos de esquerda articulavam, de forma alternativa, a organização dos trabalhadores por fora da estrutura sindical, e viam essa estrutura como um instrumento de controle dos trabalhadores. Para se ter uma noção, basta, para isso, as inúmeras críticas feitas por esses setores à postura do PCB, atribuindo a esses a responsabilidade sobre o golpe militar de 1964. É importante frisar que muitos grupos vinham adotando essa postura desde a implantação do sindicalismo oficial, durante o regime de 1937, com o Estado Novo.

Observa Frederico (1994) que o caminho encontrado foi o da organização autônoma de classe centrada nas comissões de fábrica que atuavam clandestinamente. Essas organizações dispunham de poucos recursos e contavam com um número bastante restrito de operários nas células das fábricas, por isso contavam até com a participação de militantes de origem pequeno-burguesa que se “integravam à produção”. Nas greves de Contagem e Osasco, ocorridas em 1968, as distinções entre esses movimentos organizados pela base e por empresa e o *sindicalismo de cúpula* do pré-64 ficam bastante evidentes. Para o autor, as práticas que desprestigiavam e subestimavam a ação dos *sindicatos oficiais* naqueles movimentos lançariam as bases para o que viria a se constituir os movimentos fundados pelos princípios da autonomia e da independência que emergiriam no final dos anos 70.

A evolução do sindicalismo e do movimento sindical no Brasil é marcada por uma divergência permanente em torno da estrutura sindical. Porém, o ideal de um sindicalismo independente e autônomo nunca se concretizou. Mesmo as tentativas de efetivação de comissões de fábrica empreendidas por alguns setores da esquerda resistiram com muitas dificuldades e envolvidas de polêmicas sobre sua vinculação ou não ao sindicato oficial.

O plano do regime instaurado em 64, calcado no planejamento e na concepção de uma sociedade racionalmente estruturada por meio de instituições vinculadas a esse projeto parece ter predominado, no que se refere ao sindicalismo, às formas de

resistência e ao ideário de construção de um sindicalismo independente e autônomo. A proposta sindical do Estado Novo foi revigorada no período ditatorial reconhecendo apenas a existência legal e fora da qual punições e perseguições ocorreriam. Os sindicatos ficam restringidos a atuar, como já dissemos, na esfera do assistencialismo, e seus dirigentes presos a funções burocráticas e administrativas. A atuação do sindicato ficou afastada do conteúdo populista do período anterior e substituída por uma atuação “baseada na racionalidade técnica e na qualificação profissional” (Martins, 1989, p. 184).

Os sindicatos e seus dirigentes também se moldam ao ideário da racionalidade e modernização da sociedade capitalista, ou seja, tornam-se necessários e adequados a ele. Os processos de racionalidade vão se sofisticando; os meios de dominação ultrapassam a mera manipulação para se tornarem meios de persuasão ideológica, mesmo considerando o emprego da violência, que fora bastante utilizada nesse período (Martins, 1989, p. 85). O fato é que o debate e as divergências no seio do movimento sindical em torno da estrutura sindical não se esgotam. Mesmo o movimento que, no fim da ditadura militar, levou à eclosão das greves no ABC, no setor automobilístico, apesar de ter colocado este modelo e a estrutura sindical em crise, não foi capaz de superá-los.

O que emerge, a partir de 1978, no ABC paulista, coloca em cheque o padrão de acumulação empreendido pelos militares e extrapola a esfera das reivindicações econômicas restritas ao universo categorial e que questionavam a política de arrocho salarial. Passa-se a exigir a democratização do país, a ruptura com o FMI e o não pagamento da dívida externa. Esse movimento também alavancará mobilizações em outras categorias e será uma referência aos movimentos sociais na expressão de suas demandas.

Como aponta Frederico (1994), toda essa mobilização culminará na separação entre os ativistas ligados ao PCB e o grupo que se alinha ao redor de Lula na direção e organização do movimento sindical. Os comunistas defendiam a “Unidade Sindical” abrangendo as correntes do movimento sindical independentemente das divergências políticas no seu interior. Enquanto que o grupo ligado a Lula defendia “a unidade apenas com setores combativos descartando alianças com os pelegos – quando a entidade não fosse combativa a unidade seria feita com as oposições”. O PCB e seus seguidores queriam formar uma central de trabalhadores estritamente sindical,

enquanto que outros pretendiam a formação do partido dos trabalhadores abrangendo a participação de outros setores do “movimento popular” e da Igreja (Frederico, 1994, p. 69). Também as relações entre o partido e o sindicato constituem um ponto de discórdia entre as duas correntes. Ela se resume na questão de se é o partido que dará as diretrizes ao movimento sindical (PCB) ou se é movimento sindical que deve dizer qual a postura que o partido deve adotar (Lula).

Essas posições entraram em confrontação com o Congresso das Classes Trabalhadoras (Conclat) em 1981, o que foi um importante marco na divisão orgânica do movimento sindical. No ano de 1983 surge a CUT, fundada pelos representantes do novo sindicalismo. Em 1986 é a vez da Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT), oriunda da continuidade do Conclat, que em 1989 se divide, com a formação da Confederação Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB). E, em 1991, nasce a Força Sindical (FS). Outras centrais¹¹ seriam ainda formadas revelando o grau de cisão bastante elevado dentro do movimento.

1.4. O sindicalismo dos anos 80.

Nos anos 80, quando praticamente o mundo todo já se encontrava imerso em políticas de ajuste, o Brasil continuava ainda a seguir os mesmos padrões de desenvolvimento adotados no período da industrialização por substituições das importações, embora esses anos (com exceção de alguns curtos períodos) tenham sido caracterizados por um agudo processo de crise em que as altas taxas inflacionárias e as baixas taxas de crescimento econômico, quando não de recessão aberta, foram sua marca principal. Uma década perdida do ponto de vista econômico mas que, em termos políticos e sociais, caminhava no sentido progressivo, seja pelo ressurgimento dos movimentos sociais como pela redemocratização do país.

É importante apontar que este surge e se desenvolvia a partir do mundo do trabalho estruturado, resultado da expansão do capitalismo nos anos 60 e 70,

¹¹ Central Autônoma dos Trabalhadores (CAT), 1995; Social Democracia Sindical (SDS), 1997; União Sindical Independente (USI) e a Central Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB), também surgidas em meados dos anos 90.

baseado nos princípios do fordismo com a elevada concentração de trabalhadores em grandes centros urbanos a exemplo do ABC paulista, e o seu tecido industrial do setor automobilístico, de onde emergiram o novo sindicalismo e as lutas sociais marcantes na década de 80.

É um período em que se consolida e se estrutura uma ofensiva empresarial em nível mundial, que se convencionou chamar de pós-fordismo e que recai sobre três pontos fundamentais: desindexação salarial, internacionalização da produção e redução do Estado-previdência. Entre as consequências mais importantes desse processo está o deslocamento dos investimentos para o setor de serviços a fim de reduzir os custos de produção, gerando uma nova divisão do trabalho com consequências para a distribuição de renda na sociedade (Heloani, 1994).

Leite (1999, p. 16) diz que, ao contrário das tendências mundiais, o sindicalismo brasileiro ganha um vigoroso processo de fortalecimento, ressurgindo, após o período da ditadura militar em 1978, como um dos principais atores sociais nos processos de reorganização da sociedade civil e da transição democrática.

Tendo no movimento grevista seu principal meio de confrontação com o capital, os sindicatos cresceram em representatividade, organizaram-se em centrais sindicais, federações e confederações fora da estrutura sindical, e conseguiram incrementar substancialmente a negociação direta com o patronato. Conquistaram, com a nova Constituição de 1989, a liberdade de greve e conseguiram limitar a interferência do Estado em suas atividades. Mesmo sem conseguir desmontar a estrutura sindical vigente desde os anos 30, ou substituí-la por uma institucionalidade sindical mais democrática, baseada no contrato coletivo, derrotados por setores empresariais e do próprio movimento sindical mais conservador, suas lutas deixaram marcas no processo constituinte (Leite, 1999).

Há que se considerar ainda, nesse período, as tentativas de avanço da organização sindical nos locais de trabalho e o representativo aumento no número de entidades sindicais principalmente do setor público.

Porchmann Barreto e Mendonça (1998, p. 11), ao tratar do sindicalismo nos anos 80, dizem que o processo hiperinflacionário e a inexistência de significativas alterações nas formas de gestão da produção e da mão-de-obra contribuíram para a concentração da ação sindical em torno das negociações coletivas de trabalho e da

realização de greves como mecanismos recorrentes de perdas salariais. A expansão das taxas de sindicalização se revelou, muitas vezes, como resultado da maior expressão sindical, mesmo num contexto de altas taxas de rotatividade no trabalho e de variação do comportamento do emprego segundo o ritmo da produção.

Para Noronha (1991, p. 97), a ação sindical dos anos 80 revelava um “misto de demandas trabalhistas, descontentamento social e político, explosão de demandas reprimidas durante os anos de autoritarismo e estratégias de consolidação de novas lideranças sindicais, a evolução e o padrão dos conflitos esteve claramente marcada pelos principais momentos políticos da década, o que lhes dá outra dimensão além da corporativa”. Cabe destacar aí as várias tentativas de greve geral e as mobilizações no processo constituinte.

Assim podemos afirmar que o movimento sindical no Brasil, durante a década de 80, contrariando as tendências internacionais de enfraquecimento, ganhou projeção e conquistou poder de intervenção na esfera política. Ou seja, conquistou uma representatividade baseada na estratégia do confronto com o capital, que, em muitos aspectos, superou a dimensão corporativa.

Contudo, no que se refere à estrutura sindical, mesmo com os avanços conferidos no processo constituinte com respeito à participação popular e a outras áreas sociais, neste ponto poucos avanços foram verificados. Mesmo com a conquista de maior autonomia com relação à interferência do Estado na vida dos sindicatos, a estrutura sindical foi mantida, assim como, também, o princípio da unicidade.

Essa estrutura que surge com a Constituição de 1988 é ambivalente, pois, dependendo da correlação da luta de classes, serviu tanto para o controle quanto para a consolidação do poder sindical. Ou seja, a manutenção da estrutura da Era Vargas é forma adequada, como já discutido anteriormente, às práticas populistas e à ideologia populista que lhe corresponde (Frederico, 1993; Boito, 1991).

Segundo Boito (1991), a ênfase recai sobre as determinações políticas para explicar o desenvolvimento do sindicalismo no país, e a expressão dessas determinações, no caso do sindicalismo, é a estrutura sindical, entendida por ele como sistema de relações que asseguram a subordinação dos sindicatos (oficiais) às cúpulas do aparelho de Estado – do Executivo, Legislativo e Judiciário. Na estrutura sindical brasileira o elemento essencial é a necessidade do reconhecimento oficial-

legal do sindicato na esfera do Estado. Ele cita o exemplo da unicidade, um dos elementos da estrutura sindical brasileira que não mudou após a Constituição de 1988. Para o autor a fragilidade do sindicalismo dos anos 80 reside no fato de não ter conseguido desfazer-se a estrutura sindical corporativista, descentrada, fragmentada e dispersa. Aí também devemos incluir o desenraizamento do sindicato dos locais de trabalho, e os poucos avanços nessa direção.

A fragmentação e a descentralização restringem a possibilidade de ações unificadas e dificultam a atuação nos locais de trabalho. Possibilitam o surgimento de novos sindicatos, inclusive por profissão, dissolvendo categorias já organizadas.

Um outro aspecto é que a manutenção de um sindicalismo verticalizado, durante a década de 80, gerou dificuldades para a articulação da luta horizontal, fundamental para o enfrentamento no contexto da reestruturação produtiva. A permanência vinculada aos trabalhadores assalariados e com carteira assinada, que constitui um segmento minoritário da classe trabalhadora, aparece como um dos elementos da crise de representatividade dos sindicatos nos anos 90 em função dos processos de terceirização e segmentação no interior das empresas da base, para entendermos alguns dos aspectos.

1. 5. A crise do sindicalismo nos anos 90

Os anos 90 podem ser caracterizados pela crise do sindicalismo no Brasil. O mundo do trabalho organizado e estruturado, que lançou e deu condições para a construção do novo sindicalismo, iria ser alvo da ofensiva do capital, dando surgimento a um inovado mundo do trabalho precarizado.

A abertura econômica e as políticas neoliberais iniciadas no governo Collor, em 1990, bem como a estratégia de estabilização do Plano Real lançaram o país numa profunda crise recessiva. Essas políticas foram responsáveis pela eliminação de mais de 3 milhões de postos de trabalho ao longo da década de 90¹². A abertura

¹² O agravamento dos principais indicadores relacionados ao emprego é evidenciado pelos dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), realizada pelo Dieese, Fundação Seade e parceiros estaduais em seis regiões metropolitanas do país. A taxa média de desemprego da Grande São Paulo passa de

econômica abrupta forçou as empresas a desenvolverem programas de reestruturação produtiva, relacionados à introdução de novas tecnologias e métodos de gestão da mão-de-obra, gerando novos desafios para o movimento sindical, que, de maneira geral, não se encontrava preparado.

Para Leite (1999) os sindicatos tiveram que enfrentar significativas perdas de suas bases, processos de ajuste que, além de provocar mais desemprego, investiram de maneira generalizada contra o poder sindical, contribuem para precarização do trabalho, que vem acompanhando a tendência de desverticalização das empresas e de terceirização dos setores de suas atividades produtivas acrescido da desregulamentação do mercado de trabalho principalmente pelo processo de flexibilização dos contratos e informalização do trabalho.

Esse processo de fragmentação e segmentação teve forte impacto sobre as relações de trabalho e sobre as organizações sindicais, numa correlação de forças totalmente desfavorável para o “coletivo de trabalhadores”. Verifica-se uma redução da quantidade de greves, queda nas taxas de sindicalização e uma maior fragilidade nas negociações que apontam para um quadro bastante distinto daquele assistido ao longo da década de 80.

Um dos sinais disso pode ser visualizado pelo resultado da Pesquisa Sindical do IBGE. Segundo a pesquisa, entre 1991 e 2001 o número de sindicatos de trabalhadores aumentou 43%, passando de 7.612 para 11.354. Entretanto, a taxa de sindicalização dos trabalhadores nesse período diminuiu 5,2% em relação à População Economicamente Ativa. Chama atenção, ainda, o fato de apenas 29% do total de entidades ter hoje mais de 1.000 filiados. A explicação deve ser dada pela grande fragmentação e dissolução havida em categorias tradicionais, provocada pelo processo de reestruturação produtiva que combina processos de terceirização e precarização do trabalho, os quais resultam no surgimento de novas categorias.

A capacidade de mobilização é também afetada pelo temor ao desemprego, pois os trabalhadores adotam uma postura mais defensiva e deixam de responder aos sindicatos, preferindo a preservação do emprego. Assim, acordos pouco vantajosos são aceitos pelos trabalhadores, o que acaba incentivando o patronato em

14,2%, em 1994, para 18,3%, em 1998, atingindo 20,1% no mês de julho de 1999. Em 1998 a maior taxa foi a de 24,2% na Região Metropolitana de Salvador (Dieese, 1999).

suas investidas pela redução de benefícios e pela desregulamentação e precarização das relações de emprego.

Para Antunes (1995) as transformações que vêm ocorrendo no âmbito da produção afetam diretamente o operariado industrial tradicional, acarretando as “metamorfoses no ser do trabalho” ou a forma de ser da classe trabalhadora que aparece agora heterogênea, complexificada e fragmentada. “A crise atinge também intensamente, como se evidencia, o universo da consciência, da subjetividade do trabalho, das suas formas de representação. Os sindicatos estão aturridos e exercitando uma prática que raramente foi tão defensiva” (Antunes, 1995, p. 35).

Há também que se destacar as novas formas de organização do trabalho envolvendo a aplicação de novas relações de poder no espaço fabril e agregando, às formas tradicionais de gestão, elementos do modelo japonês (toyotismo). Essas constituem formas híbridas de organização do trabalho, cujo propósito estratégico é o de criar uma identificação dos trabalhadores com os objetivos das empresas, seja pela participação destes como “tomadores de decisão” e formuladores do sistema de regras. Esses mecanismos de “gestão do inconsciente” se tornam mais agudos com o aumento da competitividade, que gera maior pressão (intensificação do trabalho) e dependência cada vez mais crescente do trabalhador à organização, o que afeta sobremaneira o coletivo dos trabalhadores e “inibe a maturidade política do trabalho” (Heloani, 1994).

De forma resumida podemos dizer que os imperativos da reestruturação produtiva, no Brasil, promoveram uma fragmentação do operariado e o isolamento político da classe trabalhadora (Santos, 1997) a partir da quebra da resistência nos locais de trabalho.

A introdução de novas tecnologias deslanchou um processo de desproletarização de contingentes operários, assim como as propostas de desregulamentação, flexibilização, privatização acelerada e desindustrialização tiveram, no neoliberalismo de Collor, um forte impulso. Essa nova realidade acuou ainda mais o *novo sindicalismo*¹³, hoje representado pela CUT, frente ao sindicalismo neoliberal, sintonizado com a onda conservadora mundial representado pela Força Sindical (criada em 1991), que preenche o campo sindical da “nova direita”, da

¹³ O chamado novo sindicalismo surgido no final dos anos 70 no ABC paulista

preservação da ordem e da sintonia com o desenho do capital globalizado (Antunes, 1995, p. 152). Isso fica evidenciado diante do posicionamento dessa Central sobre questões como privatizações, flexibilização dos contratos de trabalho, entre outros.

O conjunto de transformações ocorridas nos anos 90 contribuiu para enfraquecer o movimento sindical, quebrar sua unidade e abalar o sistema articulado de barganha coletiva. As mudanças vivenciadas pelo sindicalismo brasileiro podem ser verificadas na diminuição das greves e no seu conteúdo em função da dificuldade de mobilização dos trabalhadores, com forte impacto nas negociações coletivas.

O poder regulatório dos sindicatos, ao longo dos anos 90, foi fortemente abalado pelo conjunto de transformações que apresentou as seguintes tendências:

- 1) redução da abrangência das convenções coletivas, com a estagnação ou diminuição das cláusulas negociadas;
- 2) intransigência do empresariado no que se refere à democratização das condições de trabalho. Dos temas tratados nas negociações, esse é um dos que encontram maior resistência para inclusão nos documentos do Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas do Dieese para o período 1993-96;
- 3) introdução de questões que visam a flexibilização do trabalho e imprimem às negociações uma dinâmica de descentralização para o âmbito das empresas (Dieese apud Leite, 2003, p. 95).

O sindicalismo já não se mobiliza em torno das negociações de data-base, dos reajustes de salário, das greves de categoria e das grandes questões nacionais com a mesma intensidade da década anterior. Agora, assume uma postura mais defensiva, pois “[...] as motivações dos grevistas durante a década de 1990 dão-se crescentemente em função da defesa de direitos desrespeitados, enquanto decrescem as paralisações decorrentes de reivindicações” (Leite, 2003, p. 96).

Mesmo com tais tendências o movimento sindical vem convivendo com novos temas e novas práticas que ampliam e complexificam sua agenda e sinalizam, conforme Leite (2003), para uma renovação da vida sindical.

“Elas vão desde iniciativas voltadas à integração de desempregados e trabalhadores sem registro até a participação em novos canais de negociação que abrem juntamente com a construção de novas institucionalidades e que envolvem a discussão de temas relacionados não apenas às relações de trabalho, mas também às iniciativas de investimento público e privado e do modelo de desenvolvimento” (Leite, 2003, p. 96).

Dentre as práticas renovadas é a da institucionalidade que tem chamado a atenção pela importância destacada por alguns autores que a traduzem inclusive como nova experiência de governança e regulação. Alguns desses espaços institucionais, dos quais o movimento sindical vem participando, emergiram ao longo dos anos 90 como parte das políticas estratégicas governamentais para gestão de algumas políticas setoriais e principalmente as políticas públicas. Como principais experiências destacamos as câmaras setoriais, grupos de trabalho do Mercosul, do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), Conselho Curador do FGTS, BNDS, Finep, a câmara regional do ABC e os diversos espaços que emergiram em torno das políticas públicas em geral e particularmente as políticas públicas de emprego (comissões municipais e estaduais de emprego).

Deve-se reiterar que as práticas institucionais surgem num momento em que se verifica a redução do poder de mobilização dos trabalhadores, em função dos processos de reestruturação produtiva que afetam, como já vimos, o conjunto das organizações do movimento sindical e a sua identidade quanto ao papel que deve desempenhar na sociedade. É preciso verificar em que medida, ao buscar a representatividade na participação institucional, cujo propósito é o consenso, o movimento sindical pode estar distanciando-se dos interesses de classe para gerir a crise do capital e legitimar o conjunto de políticas neoliberais nocivas aos próprios trabalhadores e suas organizações.

Santos (1996), ao analisar os meios participativos institucionais no contexto de re-hegemonização do princípio do mercado frente ao princípio da comunidade e do Estado, coloca que

“[...] no atual contexto ao contrário do que sucedeu no período do capitalismo liberal, faz apelo ao princípio da comunidade e às idéias que ele envolve, como por exemplo, as de participação, solidariedade e autogoverno, para obter a sua cumplicidade

ideológica na legitimação da transferência dos serviços da providência social estatal para o setor privado não lucrativo” (Santos, 1996, p. 255).

No entanto, à luz do que Santos (1997) e Habermas (1987a) colocam, um debate precisa ser feito dentro das organizações do movimento sindical. Este deve pautar-se justamente sobre a efetividade das lutas na esfera pública e possibilidades abertas de avanços relativos à democratização do Estado a partir do controle social das políticas públicas com a participação ativa dos diferentes atores sociais, incluindo o próprio movimento sindical e os “novos movimentos sociais transclassistas” (Leite, 2003, p. 199).

Devemos alertar, neste caso, também para os riscos do distanciamento dos dirigentes e das organizações da base sindical, cuja sincronia fica na dependência da qualidade da discussão dos temas dentro das entidades e para o risco de que o movimento sindical venha trocar sua ação junto aos trabalhadores pela ação nos fóruns institucionais. Ou seja, o que Antunes (1995) chama de processo de burocratização do movimento sindical, já que há o distanciamento dos movimentos sociais autônomos e a opção por uma alternativa de atuação cada vez mais integrada à institucionalidade.

Há que se considerar também outras óticas e perspectivas de atuação para o enfrentamento da reestruturação do capital. Antunes (1995) destaca as seguintes: ruptura com o corporativismo, quebra das barreiras que separam os trabalhadores estáveis dos trabalhadores parciais, temporários, precários e da economia informal; desenvolvimento sindicalismo horizontal capaz de integrar o conjunto da classe trabalhadora aglutinando trabalhadores estáveis e que trabalham em tempo parcial terceirizados e que seja capaz de superar as dificuldades em incorporar ao movimento mulheres, empregados de escritório, do setor de serviços mercantis e de pequenas empresas em tempo parcial.

Ainda que o sindicalismo tenha também se organizado em Centrais Sindicais¹⁴ nas duas últimas décadas e apesar de alguns avanços importantes expressados na Constituição de 1988, este não conseguiu superar completamente as limitações da estrutura sindical burocrática vinculada ao Estado e aos interesses dos grupos dominantes. No entanto, cabe dizer que os meios de controle, no contexto das democracias burguesas modernas, não ficam restritos apenas à esfera legal, mas se tornam mais sutis (Foucault, 1987), refinados e difusos.

Há também que se considerar que as entidades sindicais, enquanto organizações burocráticas, têm suas próprias finalidades, e atuam para sua existência institucional em um ambiente societal que se complexifica pelos imperativos do racionalismo crescente, do cientificismo e da razão instrumental que as remetem para a lógica da eficácia e da eficiência¹⁵.

As organizações do movimento sindical sofrem os impactos da reestruturação produtiva ao mesmo tempo que buscam sua sobrevivência respondendo às novas demandas presentes na sociedade capitalista moderna. E são justamente essas respostas, consubstanciadas na forma do discurso, que serão analisadas nas etapas posteriores deste trabalho.

O propósito será o de elucidar sobre em que medida esses discursos confluem com o discurso do Estado para a lógica do capital nesse contexto. Ou seja, analisar o discurso do movimento sindical, na figura das Centrais Sindicais, pela aproximação e distanciamento, com o ideário racionalmente planejado do Estado e do capital, o qual envolve a inserção do país no jogo da competitividade internacional, presente no contexto dos anos 90, e particularmente dentro do Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador (Planfor).

¹⁴ Cardoso (2003) chama atenção, ao abordar o quadro de crise do movimento sindical, sobre as fontes de financiamento do movimento sindical (sindicatos e centrais) e diz: “estas últimas [as centrais] dependem da contribuição voluntária dos primeiros. Estes [os sindicatos], por sua vez, dependem em parte de contribuições compulsórias (imposto sindical) de sua base territorial, em parte de contribuições ‘voluntárias’ aprovadas em assembléia [...]”. O que importa é que todas as formas de financiamento estão em crise devido ao desemprego crescente, ao aumento do setor informal [...] e às novas instituições criadas nas brechas [...] do texto constitucional” (Cardoso, 2003, p.48).

¹⁵ Cabe ressaltar, a título de exemplo, que, atuando no âmbito da política pública de emprego no Codefat, e particularmente no Planfor, as Centrais Sindicais especializam-se e criam uma estrutura burocrática e departamental para gerir este campo de atuação, com funcionários, técnicos especializados e consultores. São estruturas nos moldes da empresa moderna, enxuta, e do trabalho precarizado, com serviços terceirizados, cooperativas de trabalho, etc. e cujos trabalhadores a cada renovação de convênio são dispensados.

Como forma de entendermos os imperativos da reestruturação do capital, em seguida, abordaremos as transformações do mundo do trabalho e o ideário presente na discussão em torno da questão da educação e da educação profissional como pressuposto para a compreensão e análise do discurso sindical frente a esse debate.

CAPÍTULO 2. REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E O IDEÁRIO DA QUALIFICAÇÃO DO TRABALHADOR.

A primeira parte deste capítulo consistirá de uma abordagem da globalização como uma das etapas do próprio processo de acumulação capitalista que engendra novas formas de dominação, fragmentação e exclusão dos trabalhadores. A análise do processo recente será estruturada, em breves palavras, sobre os processos que levaram à construção e ao desmonte da sociedade salarial (adoção de políticas neoliberais) considerando a passagem do fordismo à acumulação flexível.

Porém, antes é preciso compreender as transformações do capitalismo ocorridas nas últimas décadas a fim de situarmos melhor os fundamentos dos discursos sobre a reestruturação produtiva, a crise do sindicalismo e a questão educacional no Brasil.

Com a reprodução ampliada do capital em escala global, cresce a problemática do trabalho e as contradições das relações sociais de produção. Isso significa que “todo trabalho individual, concreto e privado passa a subsumir-se ao trabalho social, geral e abstrato que se expressa nas trocas mundiais, no jogo das forças produtivas em escala global” (Ianni, 1996, p. 168).

O acirramento da competição capitalista de forma globalizada leva as empresas a buscarem estratégias para obtenção de ganhos de produtividade através da racionalização dos processos produtivos que podem ser visualizados pelo uso da microeletrônica e da flexibilidade dos processos de trabalho e de produção, implicando uma generalizada potenciação da capacidade produtiva da força de trabalho e na intensificação do trabalho.

As estratégias não ficam restritas apenas à esfera econômica, mas avançam também sobre as dimensões políticas, sociais e culturais, envolvendo mudanças significativas no papel do Estado, a desregulamentação das economias nacionais, a reestruturação do mercado de trabalho, novas formas de organização do trabalho, a flexibilização do trabalho, o crescimento dos empregos precários, o desemprego cíclico e estrutural, e a exclusão de contingentes de trabalhadores do mercado formal. “A forte segmentação da força de trabalho (incluídos X excluídos do mercado

formal, qualificados X não-qualificados, trabalhadores de empresas modernas X trabalhadores de empresas terceirizadas) ocorre num quadro de desmobilização de movimentos reivindicatórios e de dificuldades de organização e sindicalização dos trabalhadores. À globalização econômica corresponde, pois, a globalização do mundo do trabalho e da questão social” (Deluiz, 2001, p. 1). Com novas estratégias para a organização da produção, a flexibilidade e seus derivados tornam-se novas palavras de ordem no processo de reestruturação da produção em contraposição à rigidez do fordismo e seu sistema regulatório. Este processo foi analisado por Harvey (2000) por meio do conceito de acumulação flexível. Para ele o regime de acumulação e o modo de regulação social e política é

“um regime de acumulação descreve a estabilização, por um longo período, da alocação entre o produto líquido e o consumo e acumulação; ele implica em alguma transformação tanto das condições de produção como das condições de reprodução dos assalariados” (Harvey, 2000, p. 117).

Esse modo de regulação fordista começa a ser rompido com a crise iniciada no final dos anos 1960 e início dos 1970: pelo questionamento feito às suas bases pelos movimentos operário e estudantil; pela crise do petróleo (1973) e as políticas de ajuste decorrentes; e pela baixa competitividade das indústrias européias e americanas frente às indústrias japonesas do setor automotivo. Frente a isso o capital investe em novas estratégias, preservando suas características historicamente consolidadas, centradas no lucro, na acumulação e na exploração do trabalho vivo. Muitos processos e experiências no campo da produção emergem onde a produção em série em massa é substituída por novos processos. Surgem novas formas de acumulação de riquezas e de organização do trabalho e da produção, que trazem graves consequências para a qualidade de vida dos trabalhadores.

2.1. Do fordismo à acumulação flexível.

Gounet (1997) explica que muitos dos elementos que envolvem o processo de transformações na esfera da produção e do controle do trabalho compreendem o desenvolvimento da indústria automobilística em razão da particularidade desta no processo de pioneirismo no que se refere à organização do trabalho e do peso significativo desta para as economias dos Estados que englobam a participação, no PNB, dos empregos gerados e do “tecido industrial” decorrente composto por fabricantes de auto-peças. A importância se justifica na medida em que muitas das inovações nasceram neste setor e foram aplicadas em outros.

A ruptura com o fordismo, na indústria automobilística, inicia-se nos anos de 1973-74, quando este fica exposto a uma crise estrutural impulsionada pelo baixo crescimento diante da demanda, decorrente do aumento do preço do barril de petróleo e da saturação do mercado, uma vez que os países industrializados já estavam no limite de sua expansão, e pelo questionamento das lutas operárias, que põe em xeque o fordismo, o qual passa a ser substituído por novos métodos de trabalho em equipe. No entanto, “as mais significativas mudanças ocorrem nas indústrias japonesas que, com suas inovações, conquistam expressivas fatias do mercado” (Gounet, 1997, pp.14-7).

É preciso, porém, que se compreenda os elementos constitutivos do fordismo para aí então compará-lo ao modelo japonês que surge (toyotismo). Para Gounet a implantação de um ou de outro modo de organização da produção tem como objetivo vencer a concorrência, adequar a produção a um tipo de demanda e ao mesmo tempo envolver e controlar a força de trabalho.

O fordismo foi implantado em 1913, quando Henry Ford cria uma nova organização para a fabricação do modelo “T”, voltado para o consumo de massa. Ele adota os princípios do taylorismo (organização científica do trabalho) na indústria para atender às demandas do consumo de massas (Gounet, 1997, p. 18). São cinco princípios fundamentais:

1. Produção e consumo de massa, com uma produção racionalizada ao extremo para evitar desperdícios e reduzir os custos dos produtos;
2. Racionalização da produção, o que significa o parcelamento das tarefas, com um trabalhador especializado, vinculado a um posto de trabalho e a uma máquina (tese da desqualificação dos operários), submetido a forte disciplinamento e controle;
3. Organização da produção baseada em uma linha de produção fixa com o emprego da esteira-rolante;
4. Redução do tempo da produção e do trabalho do operário a alguns gestos simples através da padronização das peças. Ford adquire as empresas fabricantes de peças, estabelecendo uma organização vertical e um controle direto de um processo de produção, de cima para baixo;
5. Introdução da automatização das fábricas posteriormente à introdução da racionalização taylorista nas fábricas. Essa função permitiu a redução do tempo de 12 horas e meia para 1 hora e meia no processo de montagem de um carro.

Ford também propõe um salário de 5 dólares por uma jornada de trabalho de 8 horas que, antes, não passava de 2,5 dólares. Estabelece um sistema de controle dos trabalhadores através de um programa de assistência social. “Apesar do aumento dos custos salariais, ele consegue baixar o preço dos veículos, já que seu objetivo era alcançar o consumo de massas [...]”. O capital da empresa, “que era de 2 milhões em 1907, passa a 250 milhões em 1919 graças aos lucros incessantes” (Gounet, 1997, p. 20).

Os ganhos atingidos por Ford impulsionam, assim, a expansão e a emigração do modelo para outras partes e regiões do mundo, e provoca a queda do número de fabricantes em razão da concorrência. Ford implanta filiais no Canadá e na Europa, num processo que se estende até o pós-guerra. Esse modelo torna-se referência obrigatória na indústria automobilística, porém o fordismo chega ao final dos anos 70 já bastante contestado, principalmente pelo movimento operário (Gounet, 1997, p. 20).

Conforme Gounet, da exposição histórica do fordismo pode-se extrair algumas lições: quem adapta primeiramente a produção à demanda conquista a liderança e amplia seus mercados; a organização da produção deve prescindir da tecnologia; deve-se conquistar a adesão dos operários para se obter êxito; os concorrentes

acabam por seguir os líderes que, com o passar do tempo, perdem a liderança do mercado.

Visto de forma mais ampliada, conforme Harvey (1996), o fordismo se caracterizou pela sua rigidez que se expressava numa participação intensiva do Estado na regulação econômica, imobilizando capitais (capital fixo) e subsídios na produção, na constituição da previdência social (Estado do bem-estar social), na participação ativa na negociação coletiva entre capital-trabalho. No âmbito da produção são os grandes complexos industriais que atuam na produção em escala de produtos padronizados em linhas de produção com alto grau de especialização das tarefas dos trabalhadores com ênfase no disciplinamento e na organização vertical do trabalho com a ampliação da aplicação dos princípios tayloristas. Os espaços fabris caracterizam-se pela forte divisão espacial do trabalho, com uma produção centralizada em uma única fábrica.

De maneira mais específica, no que se refere à organização do trabalho, podemos dizer que são princípios formadores do fordismo: a separação entre concepção e execução, a fragmentação, rotinização e esvaziamento das tarefas; a noção de um homem com uma tarefa com especialização desqualificante; controle do tempo de execução das mesmas estritamente orientado por normas operacionais em um processo onde a disciplina se torna o eixo central da qualificação requerida; pouca ou nenhuma aceitação do saber dos trabalhadores em contribuir com melhorias no processo produtivo, com conseqüentes resultados na melhoria do produto; e a produção em massa de bens e de preços cada vez menores, para um mercado também de massa (Deluiz, 1999, p. 40). Essas bases seriam amplamente questionadas ao longo dos anos 60 pelos movimentos sindicais e estudantis.

Porém, ao longo do pacto de regulação fordista ou Estado de bem-estar social, houve um esforço para construção de políticas de pleno emprego e de direitos sociais na perspectiva de uma sociedade capitalista integradora e homegenizadora do proletariado (Bihr, 1999, p. 100). Esse conjunto de medidas é designado como *sociedade salarial* (Castel, 1997), ao qual a maioria dos trabalhadores, mediante seu emprego, tem sua inserção social relacionada ao local que ocupa na escala salarial. “O trabalhador certamente não se torna um proprietário com patrimônio, um capitalista, mas tem garantias de poder prever seu futuro e assegurá-lo dentro de

padrões minimamente aceitáveis humanamente. O trabalho não vai se ligar apenas à remuneração de uma tarefa, mas emerge como direito” (Frigotto, 2001, p 7).

Porém, quando é exportado para o Japão, conforme Gounet (1997), o fordismo sofrerá grandes adaptações pela indústria automobilística local, que lançará, a partir desses, as bases para o toyotismo. Nesse país, desenvolvem-se uma indústria automobilística autônoma apoiada pelo Estado e um sistema de produção baseado na demanda em razão do baixo poder de consumo da sociedade japonesa no pós-guerra. Essa indústria também produz veículos menores e com modelos bastante diversificados. Uma produção decomposta em quatro operações (transporte, produção, estocagem e controle de qualidade) em razão da falta de espaço nas fábricas. Somente a produção agrega valor ao produto.

O governo concede empréstimos subsidiados para ajudar as companhias nacionais e incentiva a pesquisa e a concentração das indústrias com a finalidade de fortalecê-las. Também desenvolve a infra-estrutura ampliando a malha rodoviária e, conseqüentemente, o mercado interno. Ocorre no Japão também um processo de racionalização da indústria de auto-peças para torná-la eficiente, mais adequada às necessidades e às demandas da indústria. É com essas condições que nasce o sistema produtivo japonês que emprega métodos flexíveis *just-in-time*, método Kanban ou toyotismo (Gounet, 1997).

O toyotismo desenvolve-se, entre 1950-70, na Toyota, visando garantir a competitividade das indústrias japonesas diante das norte-americanas. Segundo Gounet, as características do novo sistema são:

1. A produção puxada pela demanda e o crescimento pelo fluxo, baseado nos supermercados onde produz-se aquilo que é vendido. O consumo condiciona toda a organização da produção;
2. A decomposição do trabalho devido à carência de espaço nas unidades produtivas. Trabalho decomposto em quatro operações: transporte, produção propriamente dita, estocagem e controle de qualidade. Apenas a produção agrega valor ao produto. Outras funções são custos que devem ser evitados;
3. A flexibilidade do processo produtivo e suas adaptações às flutuações da produção acarretam a flexibilidade da organização do trabalho. A redução do

tempo, para a produção, rompe a relação um homem/uma máquina. O trabalho, conforme o taylorismo, não é mais individualizado mas trabalho de equipe. A relação um homem/uma máquina torna-se a de uma equipe de operários frente a um sistema automatizado; em segundo lugar, o trabalhador torna-se polivalente para operar várias máquinas diferentes em seu trabalho cotidiano e também ajudar o colega quando preciso;

4. Instala-se o Kanban, uma organização flexível puxada pela demanda. É um sistema de controle da produção de peças, segundo a demanda, que obedece a uma senha de comando;
5. A linha de produção é adaptada de forma que seja capaz de produzir veículos diferentes com a mudança das máquinas e adaptações necessárias em tempo cada vez mais reduzido;
6. A produção passa a ser horizontalizada, desenvolvendo-se relações de subcontratação dos fornecedores de auto-peças com a fixação, por parte das indústrias contratantes, das condições de preços, prazo e qualidade. Dessas indústrias são exigidos o *just-in-time* e o Kanban visando a redução dos custos de produção.

Gounet (1997, p. 29) resume o toyotismo como “um sistema de organização da produção baseado em uma resposta imediata às variações da demanda e que exige, portanto, uma organização flexível do trabalho (inclusive dos trabalhadores) e integrada”.

No toyotismo exige-se mais do trabalhador do que no fordismo, pois o “princípio fundamental do taylorismo, ou seja, a luta patronal contra o ócio operário, atinge um patamar superior”. Tal nível de exigência fica evidente com a implantação, nas indústrias japonesas, de uma produção por tensão (*by stress*) baseada no sistema de luzes¹⁶.

A flexibilidade da produção, baseada na demanda, exige a flexibilidade dos trabalhadores conforme a produção que envolve horas-extras e contratação de temporários por parte das empresas. Para trabalhar em equipe o operário tem de ser

¹⁶ “[...] Em toda a cadeia de produção há sinais luminosos com três luzes: verde, tudo em ordem; laranja, há super-aquecimento, a cadeia avança em velocidade excessiva; vermelha, há um problema, é preciso para e resolver a dificuldade” (Gounet, 1997, p. 29). Os sinais devem oscilar sempre entre o verde e o laranja, “o que significa sempre uma elevação constante do ritmo da produção” (Gounet, 1997, p.30).

polivalente, capaz de operar várias máquinas simultaneamente. Instaure-se, assim, a individualização dos salários pela qualificação, quebrando as resistências do movimento sindical, e, conseqüentemente, enfraquecendo os sindicatos.

O principal obstáculo ao novo sistema produtivo, nos anos 50, no Japão, foi o sindicato que atuava de forma semelhante às organizações européias e norte-americanas de base categorial, combativo e baseado nos princípios de solidariedade de classes. Esse modelo foi vencido e o sindicato-casa, aliado da empresa, é imposto aos trabalhadores através da oferta do emprego vitalício e da repressão¹⁷. A criação do sindicato por empresa torna-se, assim, um dos pilares de sustentação do novo sistema produtivo que permite e facilita a imposição de mudanças nas condições de trabalho.

Desse modo, Gounet (1997) afirma que o sistema japonês e seu desempenho ligam-se, antes de mais nada, às mudanças ocorridas desde 1970. Se os construtores japoneses ganham parcelas do mercado, é principalmente porque seu sistema produtivo responde melhor às transformações que ele sofre e permite que se enfrente melhor as crises econômicas; adapta-se melhor às mudanças tecnológicas que permitiu maior flexibilidade e integração dos sistemas de produção já que faz uso de máquinas simples. Prioriza, antes de mais nada, a organização da produção.

Os elementos do toyotismo surgem como uma resposta do capital à crise do fordismo e seu sistema de organização da produção amplamente questionado pelos movimentos operários do início dos anos 70. Conforme Gounet, no sistema toyotista o trabalho desqualificado passa à condição de polivalência e equipe, que em lugar de produção em massa para desconhecidos, trabalha para “satisfazer a equipe” posterior da cadeia. “Em suma, o toyotismo elimina, aparentemente, o trabalho repetitivo, ultra-simplificado, desmotivante e embrutecedor”. Ou ainda: “[...] a hora do enriquecimento profissional, do cliente satisfeito, do controle de qualidade” (Gounet, 1997). Porém, o sistema *just-in-time* aumenta a carga de trabalho (horas-extras), intensifica o trabalho já que a relação um homem/uma máquina passa para um homem/cinco máquinas. A polivalência aumenta as aptidões e as responsabilidades, e a flexibilidade aumenta o recurso da subcontratação. Como estratégia, o toyotismo, a exemplo do fordismo com seu salário de 5 dólares por 8

¹⁷ Gounet descreve os movimentos grevistas de 1950, na Toyota, e o de 1953, na Nissan, em que os trabalhadores foram vencidos e manipulados.

horas de trabalho, conquista a adesão dos trabalhadores com a promessa do emprego vitalício e com a implantação do sindicato-casa (por empresa) colaboracionista.

2.2. A acumulação flexível e seus efeitos

O “toyotismo e a era da acumulação flexível” vêm sendo adotados por grandes empresas em várias partes do mundo, inicialmente pela grande indústria automobilística e, posteriormente, por outros setores de indústria e de serviços. Sua expansão tem surgido como resposta do capital à sua crise que se inicia nos anos 70. Considerada de “modo contingente como crise do padrão de acumulação taylorista/fordista, já era expressão de uma crise estrutural do capital que se estendeu até os dias atuais[...]” (Antunes, 2002, p. 47). Ela emerge como um processo de reestruturação, visando recuperar o seu ciclo reprodutivo do capital e repor seu projeto de “dominação societal abalados pelos conflitos do trabalho que vinham questionando a sociabilidade do capital e seus mecanismos de controle social” (Antunes, 2002, p. 47).

As transformações no processo produtivo se dão em razão da concorrência e competitividade em nível mundial, encabeçadas por grandes grupos transnacionais e monopolistas, e da “própria necessidade de controlar as lutas sociais oriundas do trabalho[...]”. Essa resposta não ficou restrita ao universo produtivo, pois visava “gestar um projeto de recuperação da hegemonia nas mais diversas esferas da sociabilidade[...]”. Esse projeto faz emergir, no plano ideológico, “um ideário fragmentador que faz apologia ao individualismo exacerbado contra as formas de solidariedade e de atuação coletiva e social” (Antunes, 2002, p. 48).

Os poderes aumentados de flexibilidade e mobilidade permitem que os empregadores exerçam pressões mais fortes de controle do trabalho sobre uma força de trabalho enfraquecida,

“[...] força que viu o desemprego aumentar nos países avançados [...]. O trabalho organizado foi solapado pela reconstrução de focos de acumulação flexível em regiões que careciam de tradições industriais anteriores pela reimportação para centros tradicionais mais antigos das normas e práticas regressivas estabelecidas nessas novas áreas. A acumulação flexível implica em níveis relativamente altos de desemprego estrutural, [...] rápida reconstrução de habilidades, ganhos modestos (quando há) de salários reais [...] e retrocesso do poder sindical – uma das colunas políticas do período fordista” (Harvey, 2000, pp. 140-1).

Na produção e no trabalho ocorre a flexibilização dos processos de trabalho, bem como a redução dos níveis hierárquicos, trabalho em equipe e adaptabilidade do trabalhador e a eliminação da demarcação de tarefas. Diferentemente do fordismo, a ênfase das estratégias empresariais requisitam a co-responsabilidade do trabalhador no processo produtivo. Há uma maior flexibilidade – com constantes inovações – dos produtos e dos padrões de consumo.

A flexibilidade enfraquece o poder sindical com a implantação dos processos de terceirização, de subcontratação por parte das grandes indústrias, que incentivam a formação de pequenos negócios (estruturas antigas de produção, familiar e artesanal), e de descentralização da produção. A grande quantidade de mão-de-obra excedente (desempregados ou subempregados) permite aos patrões tirarem proveito para impor contratos de trabalho mais flexíveis (Harvey, 2000, p. 143), fragmentando o coletivo do trabalho.

Fica assim evidenciado que “as mutações são expressão da reorganização do capital com vistas a retomada dos padrões de acumulação e do seu projeto de dominação global [...]”. E que esse padrão de acumulação flexível “articula um conjunto de elementos de continuidade e de descontinuidade que acabam por conformar algo relativamente distinto do padrão taylorista/fordista de acumulação” (Antunes, 2002, p. 50).

O projeto de recuperação da “hegemonia e de dominação societal”, nesse novo quadro, envolve, assim, um amplo processo de reestruturação produtiva que engendra fragmentação do proletariado e de solapamento do movimento operário como forma de restabelecer patamares elevados de acumulação. Ou seja, desestruturar elementos limitadores da sua lógica expansionista e reprodutiva.

A maior volatilidade do mercado e o aumento da competitividade promovem uma radical reestruturação da produção envolvendo processos de flexibilização, terceirização e desregulamentação das leis trabalhistas que irão fragmentar a classe trabalhadora. De acordo com Harvey (2000), a classe trabalhadora que emerge desses processos pode ficar assim caracterizada: no centro aparecem os trabalhadores em tempo integral que gozam de maior segurança no emprego, boas perspectivas de promoção e de reciclagem, pensão e seguro além de outras vantagens indiretas. Esses devem ser flexíveis e adaptáveis a diferentes postos de trabalho, inclusive geograficamente. O grupo de trabalhadores periféricos pode ser subdividido em dois grupos distintos: o primeiro é composto por trabalhadores em tempo integral, que possuem habilidades facilmente disponíveis no mercado, onde se inclui o pessoal do setor financeiro, as secretárias e o pessoal de trabalho rotineiro. Esse grupo de trabalhadores apresenta menores chances de acesso a carreiras e alta rotatividade no emprego. O segundo grupo periférico apresenta uma alta taxa de rotatividade e grande flexibilidade numérica e é constituído por trabalhadores em tempo parcial, contratados por tempo determinado, temporários e subcontratados. Harvey (2000) fala ainda do crescimento deste último grupo e da redução dos trabalhadores do núcleo central. A paridade de grupos menos privilegiados (mulheres, negros e minorias étnicas de todos os tipos) com os grupos tradicionalmente mais privilegiados de trabalhadores se dá porque estes últimos também estão sendo excluídos.

Beynon (1999, p. 18) fala do surgimento de uma classe trabalhadora hifenizada e uma economia também hifenizada. São processos que, nos seus desdobramentos, desfiguraram a força de trabalho característica dos anos 50. “A dos anos 90 é composta de diferentes tipos de empregados: trabalhadores em tempo parcial (part-time-workers), temporários (temporary-workers), em emprego casual (casual-workers) ou mesmo por conta própria (self-employed-worker). Ao adentrarmos no século XXI, esses trabalhadores hifenizados estarão se tornando parte cada vez mais significativa da economia”.

Entretanto, a lógica perversa desse processo fica evidenciada quando olhamos para o esquema de fragmentação do proletariado (classe trabalhadora) para o qual Bihr (1999) chama atenção. No espectro atual três conjuntos se delineiam: os operários estáveis e com garantias, empregados do Estado ou de setores pouco

ameaçados pela rediscussão fordista; proletários excluídos do mercado de trabalho cuja crise joga definitivamente no olho da rua ou proíbe o acesso à vida ativa, como é o caso dos idosos e dos jovens que ficam condenados ao desemprego de longa duração e à dependência da seguridade social ou mergulhados na pobreza e miséria; e a massa flutuante de trabalhadores incluídos nos processos de subcontratação, terceirização e nos trabalhos domésticos e por encomenda, temporários, estagiários, da economia subterrânea e clandestinos. Essas categorias têm em comum “a submissão a um conjunto de constrangimentos”: instabilidade de emprego e renda, desregulamentação das normas legais, ausência de quaisquer benefícios, ausência de mecanismos de proteção e de expressão sindicais e uma tendência à individualização da relação salarial. Esse processo fomenta a cisão crescente do proletariado tendo maior expressão os três conjuntos anteriores.

Bihr aponta que, ao contrário da concentração do período fordista, quando observava-se uma indústria mais concentrada, a nova organização coloca um processo de externalização, desconcentração e desaglomeração de grandes unidades produtivas controladas pela informática e pelo desenvolvimento de filiais. Assiste-se ao aumento dos processos de terceirização e do trabalho por encomenda, preservando-se o centro do processo produtivo e externalizando o restante. Tal centralidade não é abolida e sim transformada, pois a concentração gerava custos excedentes com energia, mão-de-obra e meios de trabalho, ao mesmo tempo em que concentrava (eis aí a grande razão) e homogeneizava um grande contingente de trabalhadores dotando estes de um grande potencial e capacidade de luta e criando um entrave para o processo de exploração e acumulação.

O novo modelo busca maior produtividade com a adoção da automação do processo de trabalho, da gestão informatizada dos fluxos produtivos alterando significativamente, como já abordado anteriormente, a organização e a divisão do trabalho. A relação operário especializado/máquina especializada, marca fundamental da organização fordista, é substituída por uma relação equipe polivalente/sistema de máquinas automatizadas (toyotismo). Tal modelo visa à superação do taylorismo “através de uma relativa recomposição das funções de concepção, alterando o sistema de qualificações onde a mecanização taylorista” é muito pouco absorvida no “novo contexto tecnológico e organizacional provocando a exclusão (desemprego e instabilidade)” (Bihr, 1999, p. 90). Esse novo modelo impõe

um novo sistema de remuneração baseado nas qualificações, na formação contínua, individualizando portanto a relação salarial. E mais: os novos métodos de gestão, ainda que pretendem o envolvimento do trabalhador no novo processo produtivo (funções de concepção) e do trabalho em equipes, transformam trabalhadores em aliados das organizações, dificultando a ação coletiva com conseqüências para a organização sindical e o movimento operário.

Essa fragmentação do proletariado decorre também, em grande medida, dos processos de flexibilização do processo de trabalho que supõe a introdução de meios de trabalho aptos para ajustar a capacidade produtiva a uma demanda variável em volume e em composição do consumo. Isso requer, simultaneamente, uma organização flexível do trabalho, onde o trabalhador seja capaz de ocupar diferentes postos de trabalho. “A exigência de flexibilidade conjuga-se com a de fluidez para requerer uma mão-de-obra polivalente, qualificada, bem formada, operando em equipes e impactando na composição socioprofissional do proletariado” (Bihr, 1999, p.90). A organização flexível requer uma ruptura com as condições das normas legais que regem o trabalho, provoca a instabilidade e incentiva o trabalho em tempo parcial. Exige, ainda, dos trabalhadores, jornada de trabalho flexível adaptada aos imprevistos da produção, bem como implanta mecanismos individualizantes de remuneração baseados no desempenho e na qualificação, o que quebra os processos de negociação coletiva e categorial confinando esta ao nível da empresa.

Assiste-se à rediscussão da relação salarial fordista em todos os seus componentes. No plano tecnológico, é o abandono da linha de produção fordista, composta por máquinas especializadas, em benefício de sistemas de equipamentos automatizados garantindo a fluidez e a flexibilidade do processo de trabalho. E, no plano da organização do trabalho, é a ruptura com os princípios tayloristas e a recomposição do coletivo de trabalho no sentido de uma maior polivalência e autonomia das equipes e de uma maior poliatividade e envolvimento dos indivíduos.

Os processos flexíveis afetam as normas contratuais do trabalho, impondo a rediscussão do princípio do emprego em tempo integral e com duração indeterminada devido à introdução de múltiplas formas de trabalho instável. No plano da remuneração, estabelece-se a regulação pelo mercado, com a flexibilização, desindexação e individualização dos salários e a “revisão por baixo dos benefícios (salário indireto)”. A homogeneização do *status* do proletariado, do operário-massa

segundo a norma fordista, baseada em contratos coletivos e na forte disposição para a luta, é também alterada, torna-se diluída num tecido produtivo bastante difuso (Bihr, 1999).

O operariado era homogeneizado em suas formas de exploração e *status*. Esse *status* encontra-se abalado e heterogeneizado pelo desenvolvimento do desemprego, da instabilidade, pelo desmonte do Estado do bem-estar e pela instituição da assistência social de dupla face. O operário-massa era, enfim, o proletariado rígido, devido à sua integração ao universo da produção e do consumo de massa. Hoje, ao contrário, o capital procura impor-lhe uma flexibilidade multidimensional: da organização do trabalho, o tempo de trabalho, do estatuto do trabalho e do salário (Bihr, 1999).

O ideário da globalização, ou desta nova fase da acumulação capitalista, cumpre o papel ideológico de encobrir os processos de dominação e de desregulamentação do capital e, como consequência, a extraordinária ampliação do desemprego estrutural, trabalho precário e um aumento da exclusão social. Esse ideário também assume uma forma que tem, em sua essência, o “desbloqueio dos limites sociais impostos pelo Estado do bem-estar social” com velocidade sem precedentes por conta das inovações tecnológicas e pelas políticas neoliberais que também aceleram o processo de exclusão social. Assim, a idéia disseminada de que a globalização favorece a todos não se sustenta diante das contradições “entre as possibilidades tecnológicas de satisfazer as necessidades básicas e as relações sociais de exclusão” (Frigotto, 2001).

O desemprego torna-se o problema crucial do final de século XX. Para R. Castel (1997) o cenário visível é bastante preocupante. As políticas neoliberais e a hegemonia do capital especulativo de um lado e, de outro, o desenvolvimento produtivo centrado sobre a hipertrofia do capital morto, isto é, ciência e tecnologia, informação como forças de produção, acabam desenhando uma realidade onde encontramos: a desestabilização dos trabalhadores estáveis, o que se dá pela intensidade na exploração e pela permanente ameaça de perda do emprego; o aumento da precariedade mediante os processos de flexibilização do trabalho temporário, terceirização, etc.; e o aumento crescente do desemprego, que, no caso da Europa, atinge taxas elevadas. Segundo Castel (1997), os cenários à vista, em

relação à crise do desemprego e à crise da sociedade salarial, são complexos e preocupantes.

No processo de acumulação flexível o Estado, ao contrário do período fordista, assume uma forma ‘enxuta’, atua na desregulamentação ou na re-regulamentação do trabalho, na precarização e na privatização da seguridade social visando a desoneração do capital para o reestabelecimento do princípio do mercado.

O aprofundamento das políticas neoliberais levará a uma ruptura com o processo de mercantilização dos direitos e da proteção ao trabalho, com instalação de um mercado auto-regulado, precarizando cada vez mais a vida dos trabalhadores que ficam ainda mais na dependência dos planos de auxílio à pobreza, enfim, à mercê da caridade social.

Todo ideário em torno do Estado mínimo ou do neoliberalismo pela re-hegemonização do princípio do mercado, segundo Heloani (2003), ganha impulso no início dos anos 70, após um período de notável crescimento econômico situado entre os anos 1950 e 1973. É que os países centrais, principalmente europeus, devido a problemas de ajuste econômico relativos à crise do petróleo, passam a contestar o Estado do bem-estar social¹⁸.

O princípio do mercado procura legitimar-se através do discurso da reforma do Estado, que passa a fundamentar o conjunto de políticas públicas a partir da década de 80. No Brasil esse discurso começa a ser disseminado com as propostas de reforma do ex-ministro Bresser Pereira (1985), colocadas em prática a partir do governo Collor (1990-92) e aprofundadas ao longo da era FHC (1994-2002).

Ao comentar o ideário do Estado neoliberal, Heloani (2003, p.100) observa que,

“Nas organizações privadas e públicas, termos como empregabilidade, desregulamentação, privatização, mercado, downsizing, terceirização, flexibilização dos contratos de trabalho e administração pública gerencial tornam-se recorrentes em todos os níveis hierárquicos e gozam de inaudito concurso da mídia e de alguns intelectuais orgânicos [...]”.

¹⁸ “Com os governos de Ronald Reagan, nos EUA (1980); Margareth Thatcher, na Inglaterra (1979); Yasuhiro Nakazone, no Japão (1982); e Helmut Kohl, na Alemanha (1982), começam a advogar o Estado mínimo” (Heloani, 2003, p.100).

Emerge, também, o ideário da terceiro-setorização vinculado à prestação de serviços sociais e à gestão de políticas públicas, de natureza bastante ideológica e calcado na defesa do princípio do mercado, o que, de acordo com Santos (1996, p. 255), ajuda a legitimar a retirada do Estado da prestação desses serviços, “que é aparentemente contraditório, da intervenção do Estado na economia: a proteção e viabilização de empresas, os incentivos fiscais, o protecionismo, ou a cobertura de situações de falência [...] muitas vezes até por meios fraudulentos [...]”. Ou seja, atua na defesa do princípio do mercado e recorre ao princípio da comunidade, imbutidos no participacionismo, “[...] na solidariedade, no auto-governo, para a obtenção de cumplicidade ideológica na legitimação da transferência dos serviços sociais para o setor privado não-lucrativo”.

Assim, as novas formas de racionalização do capitalismo, que inclui o ideário neoliberal, trazem consigo a lógica perversa de um desenvolvimento descolado da perspectiva do desenvolvimento social. Na verdade, a racionalização torna-se uma justificação “paralógica” de uso coletivo, social e político do novo processo de acumulação que envolve as novas estratégias empresarias e políticas neoliberais empreendidas pelos governos consideradas como “um mal necessário e inevitável” (Dejours, 2001).

Desse modo – e é o que estamos tentando apontar neste trabalho –, é que mesmo a questão da educação e da educação profissional, apontada como resposta à crise do emprego, aparece, neste contexto, de forma fetichizada sob dois aspectos: 1) na forma de política pública gerida nos moldes do paritarismo e do participacionismo; 2) embutidas no ideário sobre a qualificação do trabalhador no contexto da reestruturação produtiva e do projeto de abertura da economia do país. São as preocupações em torno desse segundo ponto que nortearam a construção do próximo tópico.

2.3. O ideário da qualificação do trabalhador.

Serão discutidos, neste tópico, alguns aspectos de natureza conceitual que permeiam a discussão da questão da educação e da educação profissional no contexto da reestruturação produtiva. Porém, sem a pretensão de *dar conta* do

universo de conceitos, o que demandaria um trabalho de maior fôlego, indagaremos sobre o debate em torno da relação educação/trabalho e, mais detidamente, sobre a questão das competências e empregabilidade, uma vez que são utilizados abundantemente no âmbito das políticas públicas de emprego, e, mais especificamente, no da formação profissional. Tais conceitos, de natureza ideológica, aparecem nos discursos dos diferentes atores sociais que hoje estão envolvidos nesse âmbito, inclusive o movimento sindical.

Muitos dos aspectos da reestruturação do capital já foram discutidos no tópico anterior. Contudo, cabe esclarecer que as novas formas de acumulação de produção e reprodução do capital pressupõem também novas formas de dominação, as quais, para se instalar, não podem prescindir das organizações sindicais. Pois – vale ressaltar – o ideário das novas formas de dominação do capital aparece embutido no debate ideológico de valorização da educação no atual contexto.

Muitos pontos que emergem das novas formas de organização do trabalho empreendidas pelas empresas, no que se refere à qualificação do trabalhador, aparecem na esfera sindical como um “mal necessário e inevitável do processo de modernização”, ou ainda, “como um debate do qual não podemos nos omitir”¹⁹. Essa parece ser uma demonstração evidente de que as organizações sociais no caso aqui, as organizações sindicais – que deveriam atuar na defesa da razão comunicativa aparecem sendo colonizadas pelos imperativos sistêmicos” (economia e administração)²⁰.

Os fundamentos ideológicos²¹ das propostas relativas à qualificação do trabalhador aparecem não apenas nas exigências de educação básica geral e de conhecimentos voltados para a nova base tecnológica, mas também na adesão plena do trabalhador ao novo modelo de reprodução do capital. Esse novo modelo engloba as estratégias de gestão e controle sobre o trabalho adequada ao esquema de produção flexível que exige também trabalhadores flexíveis, polivalentes e com capacidade de interferir no processo produtivo ao mesmo tempo em que repassa a

¹⁹ Expressões de dois sindicalistas.

²⁰ Expressões de J. Habermas.

²¹ Para Althusser (1970, pp. 66-7) é “através da aprendizagem de alguns saberes práticos [...] envolvidos na inculcação massiva da ideologia da classe dominante, que são em grande parte reproduzidas as relações de produção de uma determinada formação social capitalista, isto é, as relações de explorados com exploradores e de exploradores com explorados. Os mecanismos que reproduzem este resultado vital para o regime capitalista são naturalmente envolvidos e dissimulados por uma ideologia da escola universalmente reinante, visto que é uma das formas essenciais da ideologia burguesa [...]”.

responsabilidade do emprego para o indivíduo diante da incerteza, flexibilização e desregulamentação do trabalho, do desemprego estrutural e do subemprego que aparecem como um dado estrutural e permanente.

Há um sentido prático e instrumental que vincula a valorização da educação à lógica da reprodução do capital e que vem sendo bastante disseminado pelos meios empresariais, governo e organizações do movimento social e sindical, os quais gozam de um amplo concurso da mídia, que assume a forma fetichizada.

Ao mesmo tempo, pela importância que conquista, o debate sobre a relação educação e trabalho aparece também sob diferentes interpretações. Discutindo essas tendências recentes, Paiva (1996) destaca que a situação em relação à educação é muito clara. Para a autora, o mundo moderno exige de todos no mínimo bom domínio da linguagem oral e escrita, das linguagens da informática e conhecimentos científicos básicos (incluindo-se as matemáticas). Eleva-se, portanto, a necessidade de qualificação média básica. A microeletrônica lançou por terra parte da discussão anterior sobre relações de produção e qualificação (em especial liquidando com a tese da desqualificação da força de trabalho pela automação ou pelo desdobramento do capitalismo), deu suporte ao revigoramento de uma nova economia de educação e estabeleceu bases mínimas de educação dos povos no interior do novo paradigma de desenvolvimento. E ainda:

“[...] pensando em termos políticos, demanda-se maior cooperação entre trabalhadores com formação mais diversa e empresários (ou seja, uma política de reconciliação de classes). No entanto, do ponto de vista das tradicionais demandas dos trabalhadores na área da educação, houve um ganho definitivo, mesmo quando o raciocínio possa mover governos e empresas numa direção acentuadamente instrumental” (Paiva, 1996, p. 317).

Os discursos empresariais evidenciam a necessidade de qualificação da força de trabalho, de forma a torná-la apta a atuar na base técnica da reestruturação produtiva. “O conhecimento aparece como fator essencial de ascensão social num mundo globalizado e informatizado [...]”, o que dá à formação do trabalhador um sentido político-prático. Ou seja, a “educação e a formação profissional aparecem hoje como questões centrais pois a elas são conferidas funções essencialmente

instrumentais, ou seja, capazes de adaptar os trabalhadores às mudanças técnicas e minimizar os efeitos do desemprego” (Segnini, 2000, p. 73).

No entanto, segundo a mesma autora, o processo de reestruturação produtiva vem acrescentar “uma nova dimensão aos problemas sociais” brasileiros tradicionalmente conhecidos, qual seja, o desemprego de trabalhadores escolarizados. Entre eles cita a categoria dos trabalhadores bancários, “que vivenciou o desemprego de mais de 600 mil trabalhadores”. Revela também que pesquisas recentes têm apontado para uma intensificação do trabalho e não “para conteúdos mais sofisticados e elaborados das atividades ou para maior autonomia dos trabalhadores, que justificariam efetivamente maior escolaridade e qualificação” (Segnini, 2000, p. 73)²².

“O número reduzido de trabalhadores atingidos por essas mudanças, com alguma positividade expressa pela democracia industrial, está inserido no chamado setor de ponta, essencialmente nos segmentos nobres das empresas multinacionais de acordo com dados da Organização Mundial do Trabalho – OIT, em 1996. São 73 milhões de pessoas, das quais 12 milhões no Terceiro Mundo; sendo que a PEA do Terceiro Mundo é da ordem de 2,2 bilhões de pessoas” (Segnini, 2000, p. 76).

Cabe dizer ainda que os novos empregos que surgem são ainda insuficientes para contrapor-se ao crescimento da PEA – no caso do Brasil, os novos ingressantes no mercado de trabalho (jovens entre 15 e 24 anos) ficam entre 1,5 milhão e 2 milhões ao ano. A maioria dos novos empregos apresenta como característica principal a fragilidade do vínculo, provocando insegurança. Segundo estudos da Organização Internacional do Trabalho (OIT), na primeira metade dos anos 90, de cada dez novos postos de trabalho gerados, na América Latina, oito eram precários (Dieese, 1999).

²² Há que se considerar ainda que existe, em muitos setores ou cadeias produtivas, a convivência de paradigmas, às vezes com predomínio das formas convencionais de organização e gestão do trabalho bastante reveladores de como o discurso em torno da qualificação profissional e da escolaridade como resposta aos requisitos “modernizantes” fica sem sentido.

A Cepal (2002) aponta, em seu levantamento, que as elevadas taxas de desemprego na América Latina, observadas ao longo da década de 90, se devem não apenas a questões conjunturais, mas também aos efeitos estruturais da implantação de novas tecnologias. O estudo observa que nos nove países mais afetados pelas taxas de desemprego urbano, ao longo desse período (Argentina, Brasil, Chile, Colômbia, Equador, El Salvador, Paraguai, Uruguai e Venezuela), as taxas de desemprego entre os mais qualificados (com ensino médio e superior) variou de 3,8 a 6,6% (Cepal, 2002, pp. 79-80).

Somente a título de exemplo, os dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) para a Região Metropolitana de São Paulo, apurados entre 1989 e 1999, apontam uma elevação expressiva das taxas de desemprego para os trabalhadores com nível de instrução mais elevado. A variação para quem tem ensino médio completo foi de 5,0 para 16,7 e, no nível superior, foi de 3,8 para 8,3. Esse fato demonstra que o mito do investimento social e pessoal em educação como meio para enfrentar e superar o desemprego parece ter caído por terra (Dieese, 2001).

Tais dados ganham relevância e colocam em discussão a questão da relação trabalho/educação e do trabalho como princípio educativo²³. Alertam para os riscos da instrumentalização da educação a serviço da modernização da economia e do desenvolvimento social, cujo foco é o da preparação para o trabalho e adequação aos imperativos do “novo paradigma produtivo”.

Para Arroyo (1998), os vínculos entre trabalho e educação devem passar por relações mais globais na produção dos seres humanos e, conseqüentemente, do trabalhador.

“O trabalho como princípio educativo situa-se em um campo de preocupações com vínculos entre a vida produtiva e cultural, com o humanismo, com a constituição histórica do ser humano, sua formação intelectual e moral, sua autonomia e liberdade individual e coletiva e sua emancipação. Situa-se no campo de preocupações com universalidade dos sujeitos humanos, com a base material (a

²³ O trabalho como princípio educativo está vinculado ao entendimento do trabalho como atividade constituidora da humanidade do homem que se confronta com as formas estranhadas e alienadas do capitalismo. Marx (1984, p.50) entende o “(...) o trabalho como criador de valores-de-uso como útil e indispensável à existência do homem – é necessidade natural e eterna de efetivar o intercâmbio material entre o homem e a natureza, e portanto de manter a vida humana; Tal entendimento alia o princípio educativo do trabalho às perspectivas de emancipação do homem”.

técnica, a produção, o trabalho), de toda atividade intelectual e moral, de todo processo humanizador” (Arroyo, 1998, p. 152).

No entanto, pela visão mistificadora da educação e da reestruturação produtiva, os mecanismos de exclusão capitalistas, assim como a natureza antagônica da relação capital-trabalho, ficam encobertos pelo discurso e práticas patronais, que pretendem construir uma aparente identidade de interesses entre capitalistas e trabalhadores. Por isso torna-se fundamental buscarmos elementos para a compreensão crítica deste ideário visando desmistificar conceitos que envolvem hoje o debate sobre a educação e a educação profissional emersos da esfera produtiva, como os conceitos de competências e empregabilidade.

O modelo de competências teria surgido com a superação do modelo taylorista ou de polarização das qualificações (Hirata, 2000), aplicado aos novos paradigmas produtivos adequados às novas estratégias empresariais. Esse modelo envolve um conjunto de saberes adquiridos em várias esferas da vida do trabalhador que podem ser formais, informais, teóricos, práticos e, mesmo, tácitos para resolver problemas, enfrentar novas situações e imprevistos no trabalho. Requer, portanto, a mobilização da inteligência (aspecto cognitivo) para o trabalho. “Do saber ser antes do saber fazer”, ou seja, mobilizar a subjetividade.

A competência traz consigo a perspectiva adequacionista e dá prioridade ao atendimento dos interesses e necessidades empresariais, pois mantém-se essencialmente nas formas tecnicista, instrumentalizante e individualizante.

Segundo Hirata (2000, p. 32), “a noção de competência tem sua origem no campo empresarial e é ainda bastante imprecisa se comparada ao conceito da qualificação [...] da qual está totalmente ausente a idéia de relação social que define o conceito de qualificação[...]”. Desse modo, as particularidades do trabalhador e suas aquisições individuais, sobretudo escolares, passariam a ser apropriadas pelas empresas. Como assinala Tanguy (1997, p. 55),

“[...] o discurso sobre as competências pode ser compreendido como uma tentativa de substituir uma representação da hierarquia dos saberes e das práticas, notadamente aquela que se estabelece entre o puro e o aplicado, o teórico e o prático ou entre o geral e o técnico, por uma representação da diferenciação entre

formas de saberes e formas de práticas, diferenciação que seria horizontal e não mais vertical. [...] reforça as particularidades do trabalhador e ressaltando sua individualidade”.

Essas particularidades ficam ressaltadas também diante das novas estratégias empresariais de classificação, remuneração e promoção de trabalhadores, dando legitimidade a um processo de individualização nas relações entre o capital e o trabalho. Ou seja, o paradoxo do modelo de competências parece residir nesse ponto na medida em que o elemento subjetivo, entendido como competências sociais (trabalhador coletivo e cooperativo), que se realiza apenas no coletivo, abre espaço para negociações localizadas e particularizadas entre o capital e o trabalho (Linhart, 2000).

Pautadas nos esquemas de avaliações individualizados se estendem também formas de construção e aquisição de competências, sejam técnicas ou profissionais, vinculadas a aspectos da personalidade, como vontade de aprender, capacidade de enfrentar desafios, disponibilidade para estudar fora do horário de trabalho, muito mais do que as possibilidades e limites objetivos colocados pelas condições socioeconômicas do trabalhador. Desse modo, o modelo das competências atua como um elemento de legitimação do individualismo e da exclusão dos “não-competentes” (Invernizzi, 2001, pp. 120-1).

Diante desse modelo de competências, deve-se refletir sobre o acirramento exclusão das minorias e/ou fatias da população já tradicionalmente excluídas do mercado de trabalho, como é o caso das mulheres, dos negros, dos jovens, dos migrantes, dos idosos, etc.

O quadro de exclusão que decorre das transformações na esfera do trabalho, e cuja principal consequência é o agravamento do desemprego, levou ao desenvolvimento do conceito de empregabilidade, que aparece, junto com o modelo de competências, nos mais variados programas educacionais. Tal conceito envolve a capacidade do trabalhador de encontrar um novo emprego, quando demitido, ou mesmo de gerar ou criar o próprio trabalho. O que significa que tanto a manutenção do emprego, quanto a sua capacidade de permanência no mercado de trabalho estão estreitamente condicionadas à capacidade individual de aquisição de competências e de negociação da própria capacidade de trabalho

O discurso que aparece via de regra nos programas “tem por trás o conceito de que desemprego ocorre em função da baixa empregabilidade do trabalhador, ou seja, sua inadequação face às exigências do mercado de trabalho” (Leite, 1997, p. 55).

O conceito de empregabilidade que dá sustentação aos programas de investimentos em qualificação do trabalhador tem sido fragilizado frente às tendências do desemprego estrutural. A idéia de que a educação seria a saída para esse quadro não apresenta sustentação ao observar-se o número de pessoas qualificadas, com terceiro grau de escolaridade sem emprego. Um outro aspecto que deve ser destacado é que o treinamento puro e simples da mão-de-obra, que engloba programas de educação profissional, não tem indicado ser suficiente para aumentar as ofertas de trabalho.

Desse modo, se, por um lado, o discurso das competências mascara as novas formas de dominação do capital sobre o trabalho e as práticas individualizadas no processo produtivo, por outro, os fundamentos ideológicos do discurso da empregabilidade transferem a responsabilidade pelo desemprego e inadequação aos trabalhadores.

Como observa Frigotto (2001), esses novos conceitos, como o das competências e da empregabilidade, abundantemente utilizados pelos homens de negócio e seus assessores são uma imposição das novas formas de acumulação capitalista e um elemento da integração dentro da nova reorganização da economia mundial.

CAPÍTULO 3. PLANO NACIONAL DE QUALIFICAÇÃO DO TRABALHADOR (PLANFOR): CONCEITUAÇÃO E NEGOCIAÇÃO.

O Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador (Planfor) foi instituído em 1995 como parte integrante do sistema nacional de emprego, financiado com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), gerido pelo Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat) e composto de forma tripartite e paritária. Muitos pesquisadores já abordaram esse programa sob várias facetas. O que, no entanto, se pretende aqui é analisá-lo por dois aspectos: 1) pelo viés de uma política pública gerida segundo os pressupostos do paritarismo e da institucionalidade; e 2) pelos pressupostos de natureza conceitual.

O propósito, então, será o de apresentar o entendimento relativo ao que se designa chamar de “nova institucionalidade”, bem como levantar alguns conceitos que, por meio da sua realização, são disseminados e, ao mesmo tempo, compartilhados pelos diferentes atores sociais, mais especificamente o movimento sindical, que é o foco deste trabalho.

Tal entendimento torna-se fundamental para o nosso objetivo, que reside em analisar as confluências do discurso das entidades sindicais com o ideário presente no âmbito da política pública e com a lógica do capital em torno da qualificação dos trabalhadores.

Conforme verificou-se no capítulo anterior, quando abordamos o conjunto das transformações no mundo do trabalho e a questão da educação, os imperativos da reestruturação produtiva ampliam os meios de controle sobre o trabalho, requisitando os elementos da subjetividade do trabalhador através dos métodos participativos. Ou seja, voltado para os ganhos de produtividade, o exercício da dominação do capital estende-se para a esfera do saber do trabalhador. No entanto, para que se consolide a dominação do capital, outros setores da vida social também são colonizados. Conforme Foucault,

“[...] nem a relação de dominação é mais uma relação, nem o lugar onde ela se exerce é um lugar. E é por isso precisamente que em cada momento da história a dominação se fixa em um ritual; ela impõe obrigações e direitos; ela constitui cuidadosos procedimentos” (Foucault apud Heloani, 2003, p. 30).

De maneira mais abrangente o exercício da dominação também se transfere para outras dimensões no contexto da reestruturação produtiva e da economia globalizada. Este aparece no ideário neoliberal de gestão das políticas públicas expressadas no participacionismo e na gestão compartilhada, uma conjunção que se apresenta materializada no Planfor.

Segundo os seus idealizadores, quando da sua implantação, o sistema de ensino técnico e profissionalizante existente no país desde os anos 40²⁴ não comportava mais as exigências do “novo mercado de trabalho”. Concebe-se, então, um novo modelo de gestão aparentemente contraditório, que alia uma perspectiva de formação profissional centrada nas novas demandas do capital mas que, ao mesmo tempo, atende a uma das reivindicações antigas do movimento sindical por maior participação na gestão das políticas públicas de emprego.

A chamada “nova institucionalidade” estabelece-se pela constituição de uma política de formação profissional direcionada para a nova configuração do mercado de trabalho e da economia brasileira, e, também, pela proposição de um modelo de gestão que inclui a entrada e participação de novos atores sociais nesse campo, sobretudo o movimento sindical.

3.1. O sistema paritário na institucionalidade do Planfor

Ao mesmo tempo em que tem sua representatividade e poder de mobilização afetados pelo processo de reestruturação produtiva, o movimento sindical defronta-se com novos campos de atuação no plano institucional que se referem à gestão de políticas públicas. O Planfor expressa muito bem os aspectos acima, pois introduz na agenda sindical o debate da educação e da educação profissional ao mesmo tempo

²⁴ Refiro-me à rede de escolas técnicas governamentais e ao Sistema “S” (Senai, Sesi, Senac, Senat e Senar) designado como “antiga institucionalidade”. O questionamento feito sobre as escolas técnicas é o de que elas atendiam apenas a uma demanda bastante específica das indústrias de ponta, e sua experiência estaria aquém das necessidades de qualificação para a maioria da população. Enquanto que o Sistema “S”, pelas fontes de recursos compulsórios e gestão, ficou restrito aos empresários e aos vínculos de formação dentro da lógica taylorista/fordista (Brasil, 1999; Petit e Ferreira, 2002).

que dissemina elementos, em seu conteúdo, que visam alterar o marco regulatório da relação capital-trabalho.

Em resumo, pode-se dizer que o movimento sindical, no atual contexto, defronta-se com novas demandas, colocadas aos trabalhadores, decorrentes do processo de exclusão de reestruturação produtiva e que estão sendo remetidas para a negociação no âmbito das políticas públicas em espaços institucionais.

É nesse momento que emerge o ideário da flexibilização das relações de trabalho como um novo modo de regulação – fundado nas negociações – e como um dos elementos da modernização e desenvolvimento do país. O Estado, assim, busca legitimação para alterar o modo de regulação e, portanto, dar condições para que os novos mecanismos de dominação e uso da força de trabalho se estabeleçam, pelo compartilhamento com os diferentes interlocutores políticos.

Na apresentação da agenda da nova institucionalidade, pela Secretaria Nacional de Formação Profissional (Sefor), esses objetivos ficam claros, uma vez que a Educação Profissional é inserida no conjunto das políticas públicas de emprego e renda, bem como de “modernização das relações de trabalho”.

“Modernização das relações de trabalho no Brasil significa a superação do populismo e do autoritarismo consolidados na CLT, implica instituições que fomentem e garantam a negociação entre empregados e empregadores, fora da tutela do Estado. Passa, portanto, por um novo modelo de sindicato, pela desregulamentação das relações trabalhistas e por maior ênfase nos direitos coletivos, assegurados via negociação, mais do que pelas garantias individuais, postas em lei. Qualificação profissional é, ao mesmo tempo, componente e subsídio para essa pauta de modernização: a competência das partes é fundamental no processo de negociação e, esta, por sua vez, é que pode garantir a competência coletiva do setor produtivo” (Brasil, 1999, p. 15).

Torna-se premente afirmar que o programa de qualificação profissional aparece dentro de um projeto modernizador preconcebido racionalmente na esfera do Estado visando o desenvolvimento do país e sua inserção no contexto da competitividade internacional e da economia globalizada. Uma pauta premeditada sobre a qual os atores sociais, e principalmente o movimento sindical, devem deliberar.

Os novos espaços institucionais cujo o modelo é o paritarismo, têm se apresentado, não só no Brasil, mas também no âmbito internacional, como o centro onde se operam as políticas de emprego e renda e de qualificação profissional, bem como as formas de regulamentação trabalhistas (Fidalgo, 1999).

É no início da década de 90 que se institui o FAT e o seu conselho deliberativo, o Codefat – que é o órgão responsável pela implementação das políticas de emprego financiadas com recursos do FAT. Trata-se de um conselho paritário com representantes do setor empresarial, governamental e do movimento sindical. A bancada governamental é composta por um membro do BNDS e dos Ministérios do Trabalho e Emprego e da Previdência. A bancada empresarial conta com a representação da Confederação Nacional do Comércio (CNC), Confederação Nacional da Indústria (CNI) e da Confederação Nacional das Instituições Financeiras (CNF). Os trabalhadores estão representados por quatro Centrais Sindicais. A saber: Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT), Central Única dos Trabalhadores (CUT), Força Sindical (FS) e a Social Democracia Sindical (SDS).

No caso da qualificação profissional, é o Codefat que estabelecerá as diretrizes dos programas, bem como a sua aprovação, liberação dos recursos e prestação de contas financeiras dos convênios. No ano de 1995, esse conselho, por meio da resolução nº 96²⁵, de outubro, estabelece os critérios para a operacionalização do Planfor.

Fidalgo (1999), que analisou as pautas e atas das reuniões desse conselho entre 1996-98, destaca que “o paritarismo pode amainar o debate político, ao eleger como objetivo principal o consenso. Posições políticas ou ideológicas conflitantes não aparecem no rol das questões discutidas pelos interlocutores políticos. Por outro lado, os registros das reuniões revela que o centro das atenções tem sido os trâmites processuais para a distribuição de recursos” (Fidalgo, 1999, p. 158).

A partir de 1995 os investimentos na qualificação profissional aumentaram significativamente. Conforme a Sefor (2001), somente no período de 1995-2000 foram investidos cerca de R\$ 1,9 bilhão dos recursos do FAT (cerca de US\$ 1 milhão) para qualificar cerca de 11 milhões de pessoas. As ações foram realizadas em 3,5 mil municípios em uma rede composta de 1,5 mil entidades executoras – com destaque

²⁵ Delibera sobre a coordenação programática e estabelece as diretrizes e o sistema de supervisão.

para a universidade, os sindicatos, o Sistema “S” e as ONGs –, “sendo mobilizadas para a execução dos programas por meio de licitações realizadas pelos Programas Estaduais de Qualificação (PEQs) e pelos Parceiros Nacionais/Regionais” (Fidalgo, 1999, p. 60). Desse modo o Codefat chama para si a definição da política para o setor.

Fidalgo (1999) chama a atenção para o fato de que, mesmo assumindo funções importantes, a sua representatividade e legitimidade aparece “limitada”, uma vez que outras partes interessadas e representativas da sociedade não se fazem representadas dentro do conselho, com destaque para importantes órgãos governamentais e setores da sociedade excluídos do mercado de trabalho formal. O autor ainda vê, com preocupação, a questão do paritarismo, que precisa ser configurado e analisado, “pois as partes incluídas apostam na construção do consenso através deste caminho” (Fidalgo, 1999, p. 160). E diz que o

“[...] paritarismo cresce na mesma medida em que o Estado busca diminuir sua responsabilidade pela execução das políticas sociais, pois ele acaba delegando ao neocorporativismo, implícito nessas políticas paritárias, uma parcela importante da regulação social, ao conferir a estas organizações um papel institucionalizado e um estatuto público na elaboração e na execução de suas políticas” (Fidalgo, 1999, p. 160).

O que fica latente, na esfera do paritarismo, é que este pode, via consenso, tomar decisões particularizadas, às quais ele se restringe, em detrimento de outros setores da sociedade, ficam sem representação²⁶. A bancada dos trabalhadores, no âmbito do Codefat, é pouco representativa na medida em que outras centrais sindicais não estão ali representadas.

Um outro aspecto é que também as organizações representadas nos conselhos passam a se especializar, a criar uma estrutura burocrática e departamental²⁷ para gerir este campo de atuação, com funcionários, técnicos especializados e

²⁶ A bancada dos trabalhadores, no âmbito do Codefat, é pouco representativa na medida em que outras centrais sindicais não estão ali representadas.

²⁷ No caso das Centrais Sindicais gestoras de qualificação profissional, surgem estruturas, inclusive, nos moldes da “empresa moderna e enxuta e do trabalho precarizado”, com serviços terceirizados, cooperativas de trabalho, etc. Trabalhadores que, a cada período de renovação de convênio, são dispensados.

consultores²⁸. A estrutura burocrática pode facilitar a centralização da informação e levar a uma restrição do debate dentro de cada uma das organizações e na sua base respectiva. Este é um debate que precisa ser feito no âmbito do movimento sindical e, fundamentalmente, nas centrais que optam pela via institucional, justamente no momento em que têm suas bases enfraquecidas pelo desemprego.

O paritarismo ou participação institucional tem como parte de sua lógica a ausência de explicitação do conflito (Fidalgo, 1999). A idéia de formar uma Educação Profissional de caráter público estabelece o setor produtivo como principal negociador – trabalhadores e empresários. Os propósitos dentro do Planfor/Sefor estão bastante claros:

“[...] isso não quer dizer que se trata de uma questão privada. É preciso recuperar sua função e natureza pública, na qual o Estado deve exercer o papel articulador e fomentador de políticas globais, saindo, cada vez mais, da esfera da execução de ações diretas, centralizadas. É preciso compromisso com o desenvolvimento de personalidades criadoras, enriquecidas de cultura e sensibilidade crítica e empenhadas na superação das condições adversas ao seu processo de emancipação social” (Brasil, 1999b, p. 15).

A esse respeito, três aspectos precisam ser refletidos.

O primeiro é que a rede que se forma por trás de cada um desses atores parceiros nem sempre representa os interesses da sociedade. Esses atores podem vir a envolver (e envolvem), no caso das ações de qualificação no âmbito do Planfor, a rede privada de ensino na execução dos programas concebidos por essas instituições.

Segundo, que as políticas participacionais omitem o conflito e fomentam práticas colaboracionistas e consensuadas na mesa de negociação. Para setores significativos do movimento sindical, esta tem sido a opção preferencial de ação na negociação com o capital. Os limites da ação nesse campo precisam ser compreendidos, uma vez que o que se busca é a melhoria das condições de vida dos trabalhadores.

²⁸ É nesse sentido que duas das Centrais Sindicais com assento no Codefat atuam neste com consultores-técnicos: a CUT com um economista e a Força Sindical com um jornalista.

E, em terceiro, que a natureza ideológica dos meios de participação, para os quais o movimento sindical é chamado, a exemplo do Codefat que atua nas deliberações do Planfor, reside no ideário do *consenso* e da *concertação social*. Desse modo, o movimento sindical estaria atuando na legitimação de um novo modo de regulação e de uso da força de trabalho, ao mesmo tempo em que empreende ações e adota conceitos, no campo da qualificação profissional, que refletem os interesses do capital. Ou então, nesse contexto, pode vir a referendar políticas assistencialistas, atuando como gestor num quadro de exclusão social, que é, em suma, uma política de colaboração de classes renovada.

3.2. Base conceitual do Planfor

Nos documentos norteadores do Planfor, a educação profissional apresenta-se como uma estratégia para a modernização do país e para o seu desenvolvimento em bases sustentadas. No contexto da globalização e da reestruturação produtiva, apresenta-se também como um dos elementos-chave para a adequação das empresas nacionais ao padrão de acumulação internacional baseado na acirrada competitividade.

A educação e a educação profissional, no âmbito do Planfor, aparecem como uma forma inovadora de atuação do Estado na área da qualificação, constituindo-se como um instrumento para elevar a produtividade do trabalho ao mesmo tempo que emerge como um direito do trabalhador (Brasil, 1999a). A educação, então – principalmente a educação básica –, passa a ser considerada, na perspectiva governamental, “como um forte indicador de capacidade para a adequação das formas de geração e difusão de tecnologia nos diversos setores da economia, para assim capacitá-los para a competitividade e o crescimento econômico” (Brasil, 1999a). Nesse sentido, ela tem o objetivo claro de querer superar o modelo de formação centrado no treinamento focalizado nos postos de trabalho, para um novo formato de política que propicie a adequação do trabalhador ao novo padrão de acumulação capitalista. O que, na concepção do Planfor, pressupõe incorporar, na formação profissional, ações educativas capazes de garantir a elevação do nível de escolaridade.

Esse novo padrão altera as bases do fordismo-taylorismo, bases essas que nortearam os “modelos de organização e administração de empresas”, bem como definiram a linha do sistema educacional.

“Na prática, o ideário fordista-taylorista como fonte de princípios norteadores de modelos e ou correntes de organização e administração de empresa e, por essa via, penetrou nos sistemas de educação média e superior. Escolas de engenharia, de administração, de técnicos de nível médio e de formação de operários qualificados assumiram, em grande parte, esses princípios e, conseqüentemente, a visão do trabalho e do trabalhador neles embutida” (Brasil, 1999a, p. 14).

É importante destacar que o documento pactua com a idéia de que faltavam, no Brasil, “traços essenciais desse modelo, como produção em massa, formação de mercado interno próprio e o próprio Estado no papel de articulador social e econômico” (Brasil, 1999a, p. 12). A esse respeito mostra que todo o padrão de relações do trabalho no Brasil (legislação, sindicatos, políticas sociais) foi “concebido por um Estado paternalista, autoritário e conservador” (Brasil, 1999a, p. 13).

Essas bases contribuíram, segundo os documentos oficiais, para a “constituição e fortalecimento de grandes instituições nacionais de educação profissional, geridas pelo Estado e/ou pelo setor privado, com algum tipo de financiamento público assegurado” (Brasil, 2001, p. 52). Nesse antigo padrão de desenvolvimento, no qual as forças produtivas nacionais gozavam de amplos mecanismos de proteção contra a concorrência, o Sistema “S” notabilizou-se, a partir dos anos 40, como o grande formador da mão-de-obra brasileira, “treinando”, literalmente, os trabalhadores que iriam ocupar os novos postos de trabalho. Constituiu um modelo que, junto com uma rede de escolas técnicas federais e estaduais, permaneceu até a década de 80 (Brasil, 2001).

“A crise da institucionalidade dominante [...] situa-se a partir de meados dos anos 70 [...] mas se generaliza no bojo das novas tendências que marcam a economia e a sociedade latino-americana, a partir dos anos 80. [...] cursos, programas, as instituições de EP ou de educação em geral não estavam preparadas para o novo paradigma do trabalho e qualificação exigido pelo setor produtivo, no contexto da democratização, crise

econômica e mudança no próprio conceito de emprego” (Brasil, 2001, p. 53).

Na concepção expressada no documento dois aspectos podem sintetizar a crise do sistema educativo e de educação profissional nos países da América Latina:

“Gestão e financiamento – corroído pela inflação, sujeito a flutuações no orçamento público, chegando a ser extinto (caso do Chile, Peru), em função de processos de reforma tributária e de reestruturação do Estado; ausência de trabalhadores (caso do Brasil) questionada diante da recuperação de valores como democracia e cidadania, da própria reestruturação do setor produtivo.

Metodologia e organização pedagógica – lentidão ou rigidez diante de novos perfis profissionais demandados pelo setor produtivo; escala eficiente diante da crescente demanda por formação contínua das empresas e da própria sociedade; dificuldade de lidar com novas clientelas (pequenos e microprodutores autônomos, cooperados, mulheres)” (Brasil, 2001, p. 53).

A partir de meados dos anos 70 e início do 80, os países começam a “enfrentar os desafios da globalização, integração dos mercados e esgotamento do modelo de substituição de importações, a difusão de padrões de qualidade e competitividade internacionais, fluxo de inovações técnicas e organizacionais, e processos de abertura democrática e de resgate de valores como participação e cidadania” (Brasil, 2001, p. 53). Na visão governamental, a disponibilização de trabalhadores qualificados e adequados à nova base tecnológica apresenta-se hoje como um indicador preponderante da capacidade de o país tornar-se competitivo.

“A competitividade de um país se revela não só pelos seus aspectos econômicos, mas também, por uma significativa mudança qualitativa em seus indicadores sociais, entre os quais, o nível de escolaridade de suas populações” (Brasil, 1999d, p. 41).

O Planfor é, assim, concebido no propósito de “garantir uma oferta de educação profissional (EP) permanente, no âmbito da Política Pública de Trabalho e Renda, que contribua para: reduzir o desemprego e o subemprego da PEA; combater

a pobreza e a desigualdade social; elevar a produtividade, a qualidade e a competitividade do setor produtivo” (Brasil, 1999a). A educação e a formação profissional são compreendidas racionalmente como componente essencial para a obtenção de melhores índices de produtividade e como mecanismo individual do trabalhador na sua luta contra o desemprego.

“[...] qualificação profissional, em si e por si mesma, não cria empregos, não promove o desenvolvimento, não gera emprego, nem faz justiça social. Mas é um componente indispensável de políticas públicas que visem a tais propósitos. É como fermento: não basta para fazer o bolo, mas sem ele nada feito. Porque qualificação agrega valor ao trabalho e ao trabalhador. Aumenta as chances de obter e manter trabalho. Amplia as oportunidades de geração de renda. Melhora a qualidade dos produtos e serviços. Torna as empresas mais competitivas. Torna o trabalhador mais competente. [...]” (Brasil, 1999d, p 41).

Nessa perspectiva, os imperativos do mundo produtivo e da globalização surgem como desafios a ser enfrentados. Nela também se “retoma os ‘princípios universais’ do cálculo econômico que exprimem a racionalidade dos agentes individuais, sancionados pela troca mercantil” (Moraes, 2000, p. 6).

“[...] qualidade, competitividade, flexibilidade, inovação participação, cidadania – atingiram diretamente o chamado mundo do trabalho, atuando como pressões e estímulos à revisão de conceitos e práticas produtivas. Em matéria de gestão e organização empresarial, definem-se e difundem-se uma série de princípios que configuram uma nova filosofia de produção: integração, flexibilidade, qualidade, polivalência, flexibilidade²⁹, autonomia e participação [...]” (Brasil, 2001, p. 54).

Tais conceitos surgem do discurso de empresários e especialistas e afetam pouco a pouco a vida das empresas, se propagando pela cadeia produtiva dos mais variados setores até atingir o setor informal (Brasil, 2001, p. 54). Assim todas as empresas,

²⁹ Reprodução literal do texto onde a palavra flexibilidade se repete.

“[...] são pressionadas a trabalhar com padrões de tempo, qualidade, produtividade e custo exigidos em escala internacional (norma ISO, por exemplo) [...], [onde] novas e velhas práticas convivem numa mudança de paradigma. Mas o fato é que a nova filosofia de trabalho e produção se torna referência ou a técnica dominante” (Brasil, 2001, p. 54).

As diretrizes do Planfor falam de “um novo perfil e um novo conceito de qualificação, que vai além do simples domínio de habilidades manuais e/ou disposição para cumprir ordens” e no qual “não basta que o trabalhador ‘saiba fazer’; é preciso ‘saber ser’ e ‘aprender a aprender’”. Nesse contexto, “valoriza-se a participação, a iniciativa, raciocínio, discernimento, informação. Busca-se pessoas com iniciativa, capacidade de decidir e agir em face aos imprevistos ou eventos aleatórios – que são tanto mais freqüentes quanto mais modernas, integradas e informatizadas as empresas” (Brasil, 2001, p. 54) . Ou seja, é preciso ir além da “dimensão técnica” e atingir a “dimensão da cidadania” a qual, segundo o documento,

“ultrapassa os portões da empresa: ler, interpretar a realidade, comunicar-se oralmente e por escrito, lidar com conceitos abstratos, trabalhar em grupos, resolver problemas – tudo que se define como perfil de empresas de ponta, é na verdade, base do trabalho e da vida na sociedade democrática” (Brasil, 2001, p. 54).

A noção de cidadania aparece vinculada ao ideário da competência que por sua vez fica restrita às condições de trabalhador e de consumidor³⁰, condições entendidas como esferas da vida que não podem aparecer dissociadas ou segmentadas. Tal concepção torna indissociáveis a qualificação profissional, a educação básica e os conhecimentos adquiridos pela sociabilidade, ainda que com domínios e propósitos característicos próprios (Brasil, 1999a).

³⁰ Cabe aqui destacar, sob a ótica que se pretende neste trabalho, que a cidadania, restrita às condições de consumidor e de trabalhador que participa das diretrizes do Planfor, é reveladora da instrumentalização da educação. Para Habermas (1987a) essas são relações de segunda ordem e por onde os sistemas regidos pelos meios dinheiro e poder colonizam o mundo da vida. São âmbitos da vida regidos pela razão instrumental.

No conjunto de expressões utilizadas também está presente o termo “empregabilidade”, abundantemente aplicado ao conjunto de competências que visa a capacitar os trabalhadores na sua inserção e reinserção profissional. Não apenas presente nos documentos norteadores, o conceito aparece também no texto do coordenador nacional do programa:

“[...] conhecimentos, habilidades, comportamentos e relações que tornam o profissional necessário não apenas para uma, mas para toda e qualquer organização. O que sem dúvida é válido para o trabalhador em qualquer nível. Agora, mais importante que obter um emprego, é tornar-se empregável, manter-se competitivo em um mercado em constante mutação. Preparar-se para várias carreiras e diferentes trabalhos – às vezes até simultâneos. [...] Além de aprender é preciso empreender. Não apenas no sentido restrito de montar um negócio – o que, sem dúvida, se torna fundamental no contexto da reestruturação e mutação do emprego. Mas, acima de tudo, na aceção de localizar-se e empreender-se a si próprio, na economia e na sociedade em permanente transformação. O cidadão produtivo é aquele capaz de aprender a gerir uma realidade que tem como constante única a transitoriedade permanente” (Mehedff, 1997, pp. 10-1).

O ideário do Planfor naturaliza o conjunto das transformações no mundo do trabalho e seus impactos, remetendo aos trabalhadores individualmente a responsabilidade pela adaptação ao mercado de trabalho.

Nos trechos dos documentos norteadores da política pública, reproduzidos acima, evidencia-se a preocupação com a inserção competitiva do Brasil, na qual a qualificação (educação profissional e a educação) aparece como um elemento que, ao agregar valor ao trabalho, traduz-se em vantagens competitivas. Um projeto ideopolítico estruturado racionalmente que deve contar com trabalhadores (e suas entidades representativas) adaptados a essa nova conformação do modo de acumulação e de dominação.

Como observa Frigotto (1995, p. 144):

“[...] globalização, integração, flexibilidade, competitividade, qualidade total, participação, pedagogia da qualidade e defesa da educação geral, formação polivalente e ‘valorização do trabalhador’ – são uma imposição das novas formas de sociabilidade capitalista

tanto para estabelecer um novo padrão de acumulação, quanto para definir as formas concretas de integração dentro da nova reorganização da economia mundial”.

É por dentro da política pública de emprego que os mecanismos ideológicos e fetichizantes da modernização colonizam o âmbito das organizações representativas dos trabalhadores, as quais, guiadas também pela razão instrumental, legitimam o modo de acumulação e dominação assim como a sua própria permanência enquanto organismo representativo.

No capítulo seguinte iremos tratar desse aspecto, por meio dos diferentes documentos emitidos pelas organizações sindicais. Assim, poderemos observar o modo como estas percebem o conjunto das mutações na esfera do trabalho, sua atuação e perspectivas, tendo como pano de fundo a questão da política pública de emprego e, mais especificamente, a questão da educação e da educação profissional.

CAPÍTULO 4. TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO, EDUCAÇÃO E INSTITUCIONALIDADE NO DISCURSO SINDICAL

No capítulo anterior vimos, em linhas gerais, alguns dos componentes do Planfor, especificamente os que se referem à institucionalidade e a sua conceituação. Nesta etapa, iremos analisar os discursos das centrais sindicais (CGT, CUT e FS) relativos às transformações do mundo do trabalho, à educação geral e profissional, à conceituação, participação no âmbito do Planfor e à nova institucionalidade.

Os discursos das centrais foram coletados em fontes documentais diversas e nas entrevistas junto aos responsáveis diretos pelos programas de formação profissional de cada uma delas. Esses materiais foram tratados segundo os pressupostos da análise de conteúdo (Bardin, 1977) observando-se a relevância dos temas, sua frequência e o contexto. Tal procedimento resultou numa categorização que, agrupada, permitiu a apresentação de acordo com os tópicos que seguem.

4.1. O DISCURSO DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES (CGT)

4.1.1. O cenário geral da reestruturação produtiva

Durante o 4º Congresso Nacional realizado em 1996, a CGT apresentou seu entendimento sobre o processo de reestruturação produtiva e elaborou algumas propostas de intervenção. As preocupações se fixaram em torno dos efeitos negativos desse processo ao conjunto dos trabalhadores, como o avanço do desemprego.

Essa percepção, a reestruturação produtiva, construída pela central, é bastante crítica, e fica concentrada no processo de inserção internacional da economia brasileira e na piora das condições do trabalho. A CGT observa e aponta que o crescimento das taxas de desemprego e a queda do padrão de vida dos trabalhadores decorrem de tais mudanças. Os maiores problemas a serem

enfrentados pelos trabalhadores estão concentrados nos processos de terceirização, informalização e precarização do trabalho e no crescimento do emprego no setor de serviços.

Segundo a CGT, os trabalhadores de todo o mundo vinham enfrentando um dos momentos mais difíceis da história do século XX e que, assim “[...] como em outros momentos de reorganização profunda das economias capitalistas, a classe trabalhadora está em risco de arcar com um custo social insuportável” (CGT, 1996, p. 19). A crítica da central reside no fato de que as transformações em curso, movidas pela crença na regulação pelo mercado, estão afetando o conjunto de valores e a qualidade de vida dos trabalhadores e, conseqüentemente, agravando os problemas sociais:

“Estamos vivendo um momento em que o avanço e a crença exagerada na regulação pelo mercado, busca e eficiência a qualquer preço e o abandono dos valores da solidariedade e da comunidade estão produzindo uma competição selvagem entre capitais e entre economias capitalistas, que desconsidera qualquer repercussão sobre a qualidade de vida dos trabalhadores. Mais e mais essa reestruturação mostra seu descompromisso com a ética do ser humano. As empresas se desresponsabilizam pela geração de emprego e pela distribuição dos frutos do avanço tecnológico. O Estado se encontra em crise e paralisado. O resultado é o desemprego crescente, em ritmo dramático, uma brutal concentração de renda, o aumento da marginalidade e da violência [...]” (CGT, 1996, p. 19).

Para a CGT (1996) esse quadro difícil assumiu uma feição mais grave na sociedade brasileira já que muito dos problemas são antigos e se agravam no atual contexto. O “milagre econômico” vivenciado pela sociedade brasileira só fez agravar os problemas sociais (concentração de renda, informalização do emprego, precarização e marginalização das populações urbanas) e estes ganham maior dimensão e outras variantes com a reestruturação. Tal é o caso, por exemplo, do

“[...] aumento do desemprego, desestabilização de certas categorias de trabalhadores ligadas aos setores mais atingidos pelas mudanças econômicas, aumento da informalização e queda do rendimento médio dos trabalhadores. [...]” (CGT, 1996, p. 20).

Contestando a forma de inserção internacional da economia brasileira conduzida, na sua concepção, de forma passiva pelos recentes governos brasileiros, a CGT afirma seu posicionamento crítico ao processo de reestruturação produtiva no Brasil. Do mesmo modo, questiona o processo de abertura econômica, pela falta de planejamento e de políticas setoriais para proteção das empresas e dos empregos:

“[...] Uma abertura mal conduzida, a desmontagem das estruturas e informações e planejamento do Estado e a ausência de políticas de suporte para as empresas e trabalhadores possam enfrentar a transição para um modelo mais competitivo têm levado à verdadeira devastação de determinados setores e categorias [...]” (CGT, 1996, p. 20).

Depreende-se, daí, que a situação do emprego se deteriorou no Brasil ao longo da década de 90 em razão do predomínio de uma “política que se restringiu a dar prioridade para o tripé estabilização-abertura- privatização” (CGT, 1996, p. 20).

A compreensão do processo contempla a percepção de que a qualidade dos empregos no Brasil também foi afetada, primeiramente, pela destruição de postos de trabalho “pela reestruturação e busca de eficiência das empresas [...]” mais nas indústrias que nos serviços. No entanto, se comparados aos empregos da indústria, cujo crescimento foi menor, os empregos no setor de serviços são de pior qualidade em razão da maior rotatividade . Outro aspecto que o documento ressalta, como consequência, é o fato de ter havido também um aumento da precarização e da informalidade, o qual revela uma “piora nas condições de emprego”,

“[...] pois todos sabem que é entre os assalariados sem carteira e a grande massa dos trabalhadores por conta própria que se encontram as piores condições de trabalho e os menores rendimentos [...]” (CGT, 1996, p. 20).

Como decorrência, observa-se a queda do padrão de vida da classe trabalhadora, causada pela redução dos rendimentos, pela intensificação do trabalho e pelos novos métodos de gestão e organização da produção:

“Nas empresas que passaram por processos de terceirização, reengenharia e outras formas de racionalização, os trabalhadores se queixam da intensificação do ritmo de trabalho e do stress advindo da exigência de aumentar a produtividade, sob pressão permanente do medo do desemprego. [...] Já os ganhos de produtividade, como atestam os números³¹ sobre salários, esses não estão divididos com os trabalhadores” (CGT, 1996, pp. 20-1).

Nesse diagnóstico, muito da ansiedade ou *stress* que tem afetado os trabalhadores, principalmente pelo medo do desemprego, decorre das mudanças no perfil e no conteúdo do trabalho e das qualificações exigidas, pois, entre outras coisas,

“muitas tarefas passam a exigir algum contato com o microcomputador. Além disso, há uma maior necessidade de trabalho em grupo e de comunicação entre os trabalhadores [...]” (CGT, 1996, p. 21).

Por essa via a CGT manifesta preocupações com a adaptação dos trabalhadores aos novos imperativos da reestruturação produtiva pela aquisição de atributos advindos da educação.

“[...] Mais do que aprender novas tarefas relacionadas com postos de trabalho particulares, os trabalhadores necessitam de educação e formação para desenvolver uma base de conhecimentos que lhes permita adquirir maior capacidade de aprender novas tarefas e novos conteúdos de trabalho. Enfim, esses desafios profissionais enfrentados pelos trabalhadores têm aumentado seu interesse pela atualização profissional e pela educação contínua. Eles são os primeiros a entender que sua empregabilidade depende disso” (CGT, 1996, p. 20).

O conceito de empregabilidade aparece de forma destacada como elemento fundamental para o enfrentamento no processo de mudanças. Assim, a discussão dos sistemas educativos (educação e educação profissional) assume extrema relevância, sobretudo na perspectiva de adequação do trabalhador ao novo cenário

³¹ O documento cita dados do Dieese, onde “o salário médio real dos trabalhadores ocupados na grande São Paulo, no final de 1995, representava cerca de 55% do valor de 1985”.

composto pelas mudanças produtivas. Destacam-se, nesse sentido, os debates internos, como também os vários documentos emitidos contemporaneamente à implementação do Planfor e das demais políticas públicas de emprego a partir de 1995.

A CGT entende que existe um esforço, por parte das empresas, para treinar e educar os trabalhadores, mas que ainda, frente aos desafios da reestruturação produtiva, ainda são irrisórios. Aponta que, ainda, entre os patrões, existe a mentalidade de que o trabalhador é um recurso descartável, e isso pode ser evidenciado pelos números da rotatividade da mão-de-obra, que, no Brasil, aparecem como um dos mais elevados do mundo.

Indica ainda as limitações do sistema de educação e de educação profissional que contribuiu para a formação de um contingente majoritário de trabalhadores com baixa escolaridade (50% dos trabalhadores ocupados no Brasil não concluíram o primeiro grau). Para a Central são esses trabalhadores de baixa escolaridade que encontram dificuldades de “adaptação às novas condições do trabalho” (CGT, 1996, p. 21).

O conjunto de mudanças provocadas pela reestruturação produtiva, que piora as condições de trabalho e a qualidade de vida do trabalhador, também afeta a organização e mobilização sindical. Pois a

“[...] terceirização, a informalização, o crescimento dos empregos em serviços, assim como o próprio desemprego têm afetado estruturalmente as bases do movimento sindical no Brasil [afetando] categorias tradicionais e com maior capacidade de luta [...]” (CGT, 1996, p. 20).

Segundo a CGT os trabalhadores em serviços e os informais apresentam maior dispersão e não contam com sindicatos fortes, e portanto são mais difíceis de serem organizados. Isso posto, será nestas condições que o sindicato deverá enfrentar um desafio ainda maior.

Em seu discurso a CGT identifica, de forma bastante crítica, os impactos negativos do processo de reestruturação produtiva para a vida dos trabalhadores e

suas entidades representativas, porém as preocupações manifestadas se voltam para os meios de adaptação às “novas condições” pelo ideário da empregabilidade.

4.1.2. A educação e a educação profissional

A CGT (1997) expressa a sua percepção sobre as mudanças na esfera do trabalho e estabelece o papel do sindicato nesse contexto, que deve ser mais amplo e para além das suas funções tradicionais, pois “há um processo de mudança que ocorre velozmente que impõe novos desafios que interagem, de algum modo com tais mudanças” (CGT, 1997, p. 6). Esse entendimento dá o fundamento para a atuação no campo educativo, que é visto pela central como estratégico para o movimento sindical e para o trabalhador frente ao conjunto de mudanças na esfera da produção.

Assim a CGT defende:

“Que a Educação Básica é o elemento imprescindível para a qualificação profissional nas atuais condições do mercado de trabalho [...] é o patamar mínimo desejável de escolaridade para a classe trabalhadora;

Que o movimento sindical deve atuar no sentido de contribuir para superar o analfabetismo e o baixo grau de escolaridade formal da população trabalhadora que hoje constitui uma realidade no país [...];

Que a integração entre educação básica e Formação Profissional deve constituir orientação para a elaboração dos programas de Educação Profissional; daí que os programas devem atribuir ao desenvolvimento de *habilidades básicas*, além do conhecimento profissional específico;

Que a Educação Profissional se coloca hoje para os trabalhadores como uma atividade recorrente e necessária para acompanhar as mudanças no mercado de trabalho: a aprendizagem profissional se tornou um processo para toda a vida profissional;

Que os trabalhadores, individual e coletivamente, são capazes de identificar seus interesses profissionais, e que o conhecimento desses interesses é fundamental para o Planejamento das ações de Educação e Formação Profissional” (CGT, 1997, p. 23).

Nos objetivos expressados acima, chama a atenção o fato de que, para a CGT, a educação básica constitui hoje pressuposto para o enfrentamento do mercado de trabalho (educação básica como patamar mínimo), apontando para a necessidade de uma maior integração desta com a formação profissional. No entanto, a educação básica fica restrita à idéia de habilidades básicas³² e a educação profissional a um processo permanente ditado pelas demandas do mercado de trabalho.

A educação, no entendimento da CGT, é uma “chave para o desenvolvimento humano”, mas que só o será se for pensada de forma flexível e focalizada para a oferta de competências requisitadas pela sociedade em sua nova configuração. Assim, é preciso

“assegurar a oferta de competências requeridas pelos sujeitos e pela sociedade, tornando-se central superar a oferta educativa desvinculada da demanda. Significa dizer que a velocidade e a direção das mudanças não permitem respostas prontas e acabadas, uma vez que ocorrem de modo processual e requerem a todo momento reorientações” (CGT, 1997, p. 6).

A CGT faz a defesa de uma formação integral dos indivíduos, a ser viabilizada via uma nova atuação dos sindicatos³³ para a implementação de políticas públicas nessa direção. Propõe uma política educacional pautada numa “ação compartilhada com os diferentes segmentos da sociedade [...]”, chamando para si a tarefa de “[...] executar diretamente ou através de convênios, com entidades públicas ou privadas, cursos de formação, qualificação e requalificação profissional visando atender a uma política de empregabilidade” (CGT, 1997, p. 7).

Como estratégia, o discurso da CGT indica, nesse contexto, que se tenha uma oferta de educação e de educação profissional implementada por meio de políticas públicas geridas com a participação do movimento sindical. No entanto, as ações devem ser direcionadas para a adaptação dos trabalhadores à nova conformação do

³² “O conceito de habilidades básicas pode assumir o significado de conteúdos transversais onde a população apresenta escolaridade básica concluída. No entanto, em países como o nosso [...]”, onde os níveis de escolaridade da força de trabalho são baixos, “[...]o uso do conceito assume outro sentido: o de substituir os conteúdos de formação geral que deveriam ser propiciados pela escola básica fundamental. Nos cursos profissionalizantes, tais conteúdos ‘aplicados’ são reduzidos, pragmaticamente a mero aprendizado instrumental” (Moraes, 2000, p. 14).

³³ O novo papel dos sindicatos será discutido mais adiante no tópico 4.5.1.

mercado de trabalho, segundo os pressupostos da empregabilidade que é, na verdade, uma maneira fetichizada de escamotear as novas formas de exclusão.

4.1.3. A conceituação relativa à educação

O agir dentro da política pública de emprego coloca a Central frente à necessidade de interpretar ou mesmo reconstruir e apropriar-se dos conceitos que a envolvem.

A apresentação dessa percepção da CGT é fundamental, pois esses conceitos participam de todas as ações da Central no campo educativo, seja na defesa da educação de forma geral, ou nas ações no campo da educação profissional, assim como na sua política de formação sindical.

Ao vincular suas intervenções no âmbito da política pública de emprego ao ideário da empregabilidade, a CGT parece omitir-se do debate ideológico em torno da natureza dos conceitos que dela participam.

A estreita relação entre economia e educação e a educação universal é vista como um dos “principais mecanismos de integração e transformação econômica [...]”. E que a “cidadania que se deseja exige compartilhar valores e comportamentos próprios da modernidade e do progresso técnico que supõe a competitividade, solicita um amplo domínio das modernas habilidades. Nesse quadro se deduz que a produção de novos conhecimentos, a educação em suas múltiplas facetas, tem papel-chave e é o eixo articulador presente nos processos de mudanças” (CGT, 1997, p. 7).

Os atributos requisitados ao trabalhador, bem como os valores e os “comportamentos próprios da modernidade” aparecem assim expressados³⁴:

“O trabalhador precisa aumentar a escolaridade; o trabalhador precisa ser um sujeito cada vez mais proativo no sentido de oferecer mais sugestões também certo, se sentir sujeito que estimula o ambiente; o trabalhador precisa ter adrenalina, certo, para poder também estar na sua atividade, tá certo, produtiva, né, sendo o melhor sujeito, ele, com isso, vai em busca de um plano

³⁴ Para efeito de diferenciação, daqui em diante todos os trechos de entrevista aparecerão destacados em itálico.

de carreira [...], vai aumentando seu cacife para acender, tá certo, novas posições; o trabalhador precisa ser um sujeito que se preocupe com a qualidade do produto, ele deve oferecer a sua contribuição, tá certo, a mais, né? Às vezes o trabalhador fica dominado somente no local de trabalho e ele tem naquela função uma boa especialização e às vezes pára de funcionar sua inteligência, seu intelecto, compreende? Ele tem que superar isso, ele tem que ser um sujeito contributivo a mais com aquilo que ele sabe fazer, dar novas idéias, enfim o trabalhador é uma pessoa que tem que ter como atributos justamente o máximo de confiança, certo, ou entre seus companheiros ele deve ser líder, ser liderado também” ³⁵.

Fica, portanto, evidenciado pela CGT, a idéia de um trabalhador totalmente vinculado aos objetivos da empresa, e empenhado na busca permanente por formação e novos conhecimentos.

“[...] o sujeito deve estar sempre pensando no seguinte: que ele foi contratado porque sabe e que pode ficar desempregado por que não sabe.”

Tornar a empregabilidade uma “realidade concreta” é a missão da política de formação da CGT, “objetivando a formação integral do indivíduo [...]”. Para tanto as ações da CGT ficam concentradas “no desenvolvimento da Educação Formal (básica), da Educação e Formação Profissional, da Formação Sindical e ainda da Educação a Distância [...]”. A CGT, assim, “parte do suposto de que sem investimentos nesses campos não há o desenvolvimento da empregabilidade” (CGT, 1997, p. 7).

A empregabilidade é definida como sendo

“[...] tudo aquilo que está envolvendo o trabalhador num ambiente próprio de sua atividade, tá certo, que ele deve estar capacitado para poder atender os pré-requisitos do seu local de trabalho, da exigência do mercado. Então, pra ele se garantir no emprego, pra manter -se no emprego, ele precisa ser um sujeito também contributivo, tá certo, proativo, tá certo, ele vai em busca também de melhorar suas qualidades. Então eu trabalho com a condição de garantia da empregabilidade que é justamente a contrapartida

³⁵ Entrevista realizada em agosto de 2003, com o secretário-geral da CGT e do Instituto Cultural do Trabalho (ICT), representante da Central no Codefat e responsável pelas ações em torno do Planfor.

que o trabalhador tem que oferecer para se garantir no mercado competitivo. Sinteticamente seria isso”.

A discussão sobre a formação integral e a empregabilidade se remete para o que a CGT (1997) designou como “demandas do mundo moderno”, as quais obrigam os diferentes segmentos da sociedade a construir uma nova reflexão tanto sobre o sentido da educação quanto aos atores envolvidos. Isso fica mais claro nos objetivos para o desenvolvimento das ações da Secretaria de Educação e Formação da CGT:

“Garantir propostas de educação, nos diferentes níveis e setores, abertas às demandas da sociedade;
Propor e assegurar o acesso dos envolvidos nos diferentes programas ao código de modernidade³⁶;
Favorecer a criatividade, a participação e a compreensão dos envolvidos nos programas, frente à difusão e inovação científico-tecnológica; [...]
Permitir e melhorar a aquisição de conhecimentos, competências básicas, através de currículos que priorizem temas emergentes como os avanços científicos e tecnológicos, a criatividade, a questão ambiental, a educação para a democracia, a paz e os direitos humanos [...]” (CGT, 1997, p.8).

As demandas sociais devem ser atendidas num “pensar a educação a partir de competências que os sujeitos e a sociedade requerem [...]”, superando o modelo educativo desvinculado que separa a educação geral da educação profissional. Os pressupostos disso seria a diversificação dos “promotores da educação, mas também aqueles que pensam e definem os currículos”. Pois são, segundo a CGT, as “questões que emergem do mundo concreto, referenciadas por diferentes diagnósticos, definem-se *currículos flexíveis*³⁷ que objetivam a adequação às demandas diversificadas, sem deixar de lado o eixo articulador [...]”. A preocupação com o que se designa chamar de formação integral do homem pressupõe que: “o que se ensina, portanto, deve estar relacionado com a informação, com a ampliação e o domínio do conhecimento, com o desenvolvimento das habilidades e com o aprimoramento dos valores” (CGT, 1997, p. 9).

³⁶ O código da modernidade, para a CGT, está determinado pela nova base tecnológica e organizacional do trabalho.

³⁷ Expressa a idéia de um currículo flexível adaptado segundo as exigências do mercado de trabalho.

De acordo com a CGT, a “ampliação e domínio do conhecimento diz respeito ao processo de compreensão, aprimoração, processamento e aplicação da informação [...]”. Isso remete para a questão de que as habilidades (saber-fazer) já desenvolvidas no indivíduo precisam ser completadas, possibilitando ao “adulto um novo patamar de enfrentamento de seu cotidiano” (CGT, 1997, p. 9). Assim, as propostas educativas da CGT têm como perspectiva o desenvolvimento de novas habilidades no trabalhador:

“Faz parte dessa perspectiva desenvolver a habilidade da leitura e escrita e o cálculo enquanto objeto da necessidade sobre a qual se está atuando; desenvolver e enfatizar habilidades que se adquirem na prática como a participação e o viver em organização. A habilidade de buscar informações e de consultar fontes essenciais como leis, constituem-se elementos essenciais desta proposição” (CGT, 1997, p. 9).

Tal discurso, de natureza conceitual, deixa claro que a articulação do campo educativo com a economia é estratégica para que as empresas possam competir melhor no contexto da economia globalizada, e que é preciso desenvolver, no trabalhador, competências e habilidades voltadas ao novo padrão produtivo, isto é, “atender aos interesses da empresa” e às exigências desse mercado. Ao trabalhador fica colocado o desafio de manter-se qualificado permanentemente, conforme o ideário da empregabilidade. O movimento sindical é um ator social que deve contribuir para isso.

“[...] nós exploramos muito francamente, nas nossas representações aqui, a importância de ser multifuncional, certo? O mercado não está para brincadeira. O mercado quer o sujeito cada vez mais multifuncional e não adianta dizer que ele está exercendo dupla, tripla função, atividade. Este é o mercado. Então quando eu vejo um determinado seguimento em [...] disputando mercado externo e pra disputar o mercado externo precisa ter justamente, ou seja, esse setor precisa ter o produto de qualidade, produto mais barato, todos esses vieses aí, tão importante pra inserção do produto no mercado. Do mesmo jeito é exigido do trabalhador também. Quando eu vejo uma empresa modernizando e aumentando seu grau de competitividade, eu já digo: olha, lá vem mais exigência, tá certo, para cima do trabalhador. Então o trabalhador que está atento a isso ele já começa a se preocupar

em se qualificar, em se requalificar, certo? Quer dizer: ele pode ter uma qualificação X, mas ele se requalifica. Ele vai atender o interesse da empresa, sim. Isso nós não temos o menor constrangimento de dizer. Nós trabalhamos assim para a empresa, tá certo? O que vai fazer através da inserção do seu produto, o mercado, o crescimento e nós somos atores sociais para isso³⁸. Se esse trabalhador, né, que não se prepara, não está atento pra essas mudanças, que não... ele não pode... tudo bem, ele está perdendo tempo em prever o futuro, mas ele tem que estar preparado para o futuro. Então esse trabalhador... ele tem que ter competências outras, certo, para poder disputar dentro da própria empresa, no seu próprio ambiente de trabalho, tá certo, ou fora. Só digo uma coisa, tá certo, que na questão da competência, quem tem mais competência hoje, ele com certeza, se perder o emprego, ele terá mais rapidez em se recolocar, tá certo, na frente, evidentemente, de quem não tem competência e de quem não se preparou.”

O conjunto de conceitos originários do âmbito da política pública são assimilados, pela CGT, de forma neutra, de tal modo que conflui para a lógica do capital e seu sistema reprodutivo. Isso fica evidente pelo conteúdo da discussão que a Central faz sobre o relacionamento entre a educação e os atributos requisitados aos trabalhadores para a mobilização de capacidades cognitivas no âmbito da produção. Ao mesmo tempo que individualiza, através do discurso das competências, a responsabilidade do trabalhador pelo desafio de manter-se empregado, de conseguir um emprego, de recolocar-se ou de ser promovido. Ou seja, naturaliza o processo de exclusão “culpabilizando” o trabalhador individualmente pelo seu desemprego.

O trabalhador e sua subjetividade é o que fundamenta o conceito de empregabilidade, que parece ter sido aqui muito bem apreendido pela Central. Um discurso que impõe a necessidade de uma “nova atitude mental” (Heloani, 2003), desejável no cenário da economia globalizada e do seu padrão produtivo flexível. Enfim, aos trabalhadores fica o desafio de adaptarem-se ao novo padrão de acumulação, isto é, ao “código de modernidade” no qual se sobressaem os imperativos do mercado.

³⁸ Grifos nossos.

4.1.4. Atuação no âmbito do Planfor

A educação e a educação profissional, segundo a CGT, constitui-se como uma das novas práticas nas quais os sindicatos estão e precisam estar empenhados. Esse debate ganhou importância no âmbito interno, principalmente após a implantação do Plano Nacional de Qualificação Profissional (Planfor). Contudo, é preciso destacar que a CGT já vinha atuando na Política Pública desde o início dos anos 90, sendo a primeira central a ingressar no Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat).

“Já em 1991, quando começou a ter participação no Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat), através de representante da entidade com assento no conselho, examinou a importância de que o Brasil deveria ter uma política pública de emprego com ações que fossem integradas, pra que o mercado pudesse absorver esses trabalhadores conforme a exigência da própria reestruturação produtiva. Então, em 1996, a CGT entendeu de ser parceira de política pública de emprego e celebrou seu primeiro convênio com o Ministério do Trabalho e Emprego visando qualificar trabalhadores na nossa base criada, na base sindical, base filiada à CGT e também fora dessa base, ou seja, em seguimento que a própria política pública de emprego exigia que fossem atendidas, também, pessoas dentro de perfil que era considerado de exclusão, certo? Pessoas que não tinham acesso à qualificação profissional.”

Até a implantação do Planfor, em 1995, a CGT não havia desenvolvido nenhuma ação ou programa em educação profissional. O tema ganha corpo dentro da instituição com as primeiras parcerias estabelecidas com o Ministério do Trabalho e o Codefat. Para a execução dos planos de qualificação profissional, a Central estabeleceu parcerias com entidades comunitárias e instituições de ensino, fundamentalmente do setor privado. O objetivo das ações foram as demandas do mercado em sua nova conformação de atender a um contingente mais amplo de trabalhadores, não restrito à base sindical.

“Então a CGT buscou interagir com diversas entidades, que são comunidades comunitárias, comunidades do mundo acadêmico, universidade, para aparelhar um grupo de instrutores que pudesse ter uma melhor condição de fazer com que a formação profissional voltada para esse contingente de pessoas fosse dada com a melhor didática ou metodologia possível. Tratava-se, aí, de pessoas que fosse receber a qualificação como uma outra qualquer. Eram jovens que estavam sendo atirados ao mercado pela primeira vez, eram trabalhadores adultos. Precisava criar uma metodologia diferente para poder fazer com que esses programas de formação profissionais tivessem o melhor resultado possível. Então a CGT percebeu que não estava somente na base dos sindicatos a necessidade do treinamento, estava fora das bases, estava nas comunidades, estava nas associações de bairro [...], estava na comunidade pobre. Então nós criamos uma rede de parceiros para poder fazer com que a execução desse programa atingisse justamente essa clientela lá no lugar, ou no local onde realmente eles estavam. Então nós, através do Instituto Cultural do Trabalho (ICT), que é a Escola de Formação Sindical da CGT, elaboramos uma lista de cursos baseados também na demanda de mercado que a gente pudesse estar utilizando os recursos do FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador), para poder oferecer esses cursos da melhor forma possível.”

As preocupações com a empregabilidade fez com que a Central fixasse o foco das suas ações em formação profissional dentro do Planfor segundo as exigências do mercado de trabalho e nas demandas dos novos setores. Demandas essas que emergiram dos processos de privatização e terceirização, ou que apresentaram novas exigências de certificação, de inovações tecnológicas, ou, ainda, que apresentaram grande potencial na geração de empregos. A percepção das demandas esteve sempre fundamentada em dados e, sobretudo, na observação sensível das mudanças no mercado de trabalho.

“[...] havia um cruzamento de informações. A PED sempre foi uma variável importante. Mas o próprio sindicato também passou a ser um elemento de informação bastante significativo. Justamente porque o trabalhador estava perdendo o emprego. Porque num determinado setor estava havendo migração de mão-de-obra. Trabalhadores de outros estados vinham ocupar os espaços numa outra região. Porque falta ali mão-de-obra especializada. Então, assim, nós temos convicção de que conseguimos fazer com que os recursos de nossos convênios, eles atingissem, assim, ou eles

fossem assim direcionados para executar a qualificação de um profissional com base no foco mesmo, na necessidade propriamente dita [...].”

Se, no discurso, as intervenções da CGT no Planfor reivindicam a participação dos sindicatos da base como “articuladores capazes de atuar na identificação dos interesses profissionais dos trabalhadores” (CGT, 1997, p. 21), na prática, essa atuação fica bastante relativizada. Muitas dessas demandas são identificadas fora da base ou, até mesmo, fora do ambiente sindical. Essa base também não atua no planejamento e execução do programa que, em geral, é realizado, em suas diferentes ações, por instituições contratadas pelas centrais nas diversas localidades onde atuam.

“[...] nós trazemos para o âmbito da executiva da CGT o assunto, discutimos no nosso meio, e quando se refere ao programa de formação profissional a CGT consulta as nossas CGTs estaduais [...], as CGTs estaduais discutem com suas respectivas executivas e fazem uma demanda [...], ela é incorporada a um projeto nacional [...] não necessariamente é a CGT que, naquele estado, será a executora de um programa [...], ela pode dar um indicativo a uma entidade, uma instituição de confiança, que já tenha experiência principalmente, e nós então contratamos essa instituição e ela executa em parceria ao programa para nós. Então, com isso, nós atendemos a demanda não somente das nossas estaduais mas também demandas próprias de setores que nós achamos que a CGT pode contribuir também no programa, com o seu programa de formação profissional. [...] Por exemplo, a TVA é uma empresa que não estava na base sindical [...], cuja parceria foi feita independentemente do sindicato, da categoria. Foi diretamente da CGT com a empresa. Nós buscamos viabilizar da melhor forma possível os recursos, não só para atender o sindicato, mas para atender o povo mesmo que estava esperando, que estava na expectativa de fazer um curso bem feito e direcionado para o mercado que estava em franca ascensão e receptivo.”

O princípio do mercado que coloniza o princípio do Estado (Santos, 1997, p. 255) penetra também no ambiente sindical através do privatismo. Ou seja, há no âmbito da política pública de emprego, gerida na forma paritária e compartilhada, um sentido que remete a um processo de privatização do Estado, e por que não dizer, do próprio movimento sindical, pela rede de empresas e instituições privadas que se

estabelece por trás dos interlocutores políticos em razão do processo de transferência de recursos.

Isso fica evidenciado pelo foco privilegiado que a CGT dá ao atendimento das demandas do setor privado e pela rede de instituições privadas de ensino, contratadas pela Central para a execução das ações de formação profissional.

“[...] fiz com uma empresa que presta serviço para a telefônica [...] é uma terceirizada, certo?. Que no pátio dela mesma se fazia o treinamento. Como os recursos eram escassos, do programa, então a gente, através dessa abertura de parceria, [...] otimizava os recursos fazendo com que o pessoal tivesse treinamento utilizando equipamentos caríssimos [...].

Outro exemplo importante foi um programa celebrado como Centro Universitário Nove de Julho (Uninove), onde [...] chegamos a qualificar mais de mil e duzentos, exato mil e duzentas pessoas, como auxiliar de enfermagem, por quê? Porque os atendentes de enfermagem então existentes estavam em disfunção, os hospitais não estavam aceitando mais essa figura de atendente de enfermagem, tinham que ser auxiliar de enfermagem e, pra isso, a pessoa precisava ter o primeiro grau. Então nós salvamos o emprego de mais de mil e duzentas pessoas numa primeira leva. Isso foi em 1996, quando inauguramos o nosso treinamento. E ao qualificar esses auxiliares de enfermagem, conversamos com o Coren, pra facilitar até mesmo que esses auxiliares pagassem pelo seu registro no Coren de forma parcelada e tudo mais. Foi um programa muito bonito, construído justamente em parceria com o Centro Universitário Nove de Julho (Uninove). Depois nós treinamos seiscentos auxiliares de enfermagem também na Uninove. [...]

Nós também qualificamos muita gente na área de informática. [...] chegamos com a Fundação Educacional Otávio Basto (Feob), que é uma faculdade privada, encravada na cidade de São João da Boa Vista, aqui no estado de São Paulo, a treinar também técnicos em turismo, isso já com carga horária compatível para o curso técnico mesmo; treinamos técnico em alimentação, treinamos técnico em saúde e segurança do trabalho e evoluímos também para o técnico, curso técnico em enfermagem. Aí são cursos regulares mesmo, financiados com esses recursos do FAT dentro do programa ou do convênio da CGT. [...]

Com a Telemar nós fizemos muito treinamento para qualificar trabalhadores da própria empresa, que era exigido desse trabalhador uma nova atividade ou uma nova função, e ele corria o risco de perder emprego para outros que já tinham essa qualificação, e estavam jogados no mercado. Então isso garantiu também a manutenção e o emprego de milhares de trabalhadores

no âmbito dessa empresa, da Telemar. Basicamente na região Nordeste do Brasil [...].”

Outras experiências, que se somam a essas, foram realizadas junto ao setor hoteleiro da Bahia, mais especificamente em Salvador.

“E em cada contrato que a CGT assinava com um parceiro sempre vinha em primeira exigência justamente a seguinte: qual é o foco? Que era pra gente não jogar o dinheiro fora. Então, exemplo: na Bahia [...] nós treinamos ali mão-de-obra voltada justamente para atender as exigências ali daquele mercado. Então foi na área de quê? Na área da indústria de turismo, para as pessoas trabalharem em hotéis, diversas especialidades nos hotéis [...].”

A execução dos programas também contou com a parceria de prefeituras e entidades comunitárias no atendimento de demandas regionais ou mesmo locais voltadas, em muitos casos, para empreendimento pessoal.

“[...] Fizemos também muitas parcerias para um curso com a prefeitura, por exemplo, a Prefeitura de Itapira, a Prefeitura de Pirassununga, a Prefeitura de Mogi Mirim, com a Prefeitura também de São João da Boa Vista. Fizemos muitas parcerias com essas prefeituras onde ali se examinava também a necessidade local, município, onde mais precisava, etc., e nós chegávamos com nossos programas lá, com nossos cursos.”

Parte das ações da CGT dentro do Planfor é dedicada ao preparo de dirigentes para atuação institucional em comissões estaduais e municipais de emprego.

“[...] a CGT tem representantes de comissões de emprego municipais em muitos municípios do País e nos estados, em quase todos os estados nós temos representantes da CGT funcionando nas comissões de emprego. Como todos os anos há uma certa substituição desses companheiros, então nós dedicamos também anualmente, no âmbito do nosso projeto de formação profissional, programas especiais, específicos pra qualificação desses conselheiros.”

O fundamental a reter dessas experiências da CGT, no âmbito do Planfor é a presença do ideário da empregabilidade como norteador do seu programa e o privatismo que fica explícito pelo atendimento de demandas particularizadas de formação profissional e pela participação do setor privado da educação como executores das ações.

4.1.5. Participação na política pública de emprego: a nova institucionalidade

A CGT defende que, ao movimento sindical, compete diagnosticar e encontrar saídas para além do campo das negociações salariais que se voltem para o atendimento das “novas demandas da sociedade” de forma propositiva e compartilhada com outros setores sociais, o que inclui a participação no âmbito das políticas públicas. A atuação no âmbito das políticas públicas, e especificamente no da política pública de emprego, emerge como uma dessas práticas inovadoras.

“Assiste-se à transformação da função de Estado, à crescente integração dos mercados, à definição de uma nova divisão internacional do trabalho, em conjunto com as mudanças decorrentes da incorporação de novas tecnologias. São questões que apresentam ligações com o crescente desemprego, tanto estrutural como conjuntural, registrado em países. São questões que, ao mesmo tempo em que exigem a atuação do Estado e dos empresários na estruturação de um política de emprego, impõem aos sindicatos uma prática que extrapola seu histórico papel de mecanismo que permite aos trabalhadores e às empresas negociar os salários e as condições de trabalho sobre uma base eqüitativa. Define-se, com base nessas questões, o desenho de um novo papel para os sindicatos” (CGT, 1997, p. 7).

Frente às mudanças, os sindicatos “tornam-se atores privilegiados” cujo papel a desempenhar seria o de “[...] não apenas diagnosticar os ‘vácuos’, as dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores no contexto produtivo atual, mas, principalmente, lançar proposições que dêem conta de recolocar questões que permeiam o cotidiano do trabalhador-cidadão” (CGT, 1997, p. 6). Assim, a Central atribui aos sindicatos a tarefa de “participar da gestão do sistema de educação profissional” e levar “as empresas a assumir também sua parcela na responsabilidade pela qualificação”, e, desse modo, custearem também os

programas, fórmula que “se desenvolveu com sucesso nos países industrializados”. A CGT manifesta que devem ser mantidos os esforços pela integração dos programas geridos pelo FAT, como o seguro desemprego, a intermediação de mão-de-obra e os programas de requalificação e treinamento.

Em seu entendimento, o Codefat tem sido um espaço estratégico de negociação com outros setores da sociedade por ser um catalizador das demandas da sociedade, principalmente no que se refere ao emprego, e das demandas em torno das políticas de emprego. Entende que a participação na política pública de emprego não substitui o debate no local de trabalho, mas possibilita, pela transferência de recursos, que determinadas demandas dos trabalhadores sejam colocadas em prática.

“[...] o espaço, ele hoje já está consolidado, né? É um espaço que a gente sabe que há uma participação de vários sindicatos, dando, colocando fé mesmo, dando importância devida ao debate no âmbito do conselho, relacionado à reestrutura produtiva local, à inserção do trabalhador, à reinserção também, às políticas efetivas, às políticas públicas de emprego efetivas, à questão do desemprego local, à questão da transformação da região, da cultura econômica da região. Esse espaço do conselho tem sido usado hoje muito, de forma muito forte pelos dirigentes sindicais. É claro que não substitui o debate no local de trabalho, mas no local de trabalho às vezes não tem continuidade, tá certo, precisa de ações de recursos até mesmo para poder colocar em prática algumas propostas e o conselho tem sido essa caixa de ressonância.”

O papel dos sindicatos e dos dirigentes seria o de acompanhar e fiscalizar as ações de educação profissional custeadas com os recursos do FAT na condição de representante.

“[...] e nós, os dirigentes sindicais, centrais sindicais que desse a esse seguimento, né? Então nós não exigimos, assim, participação dos sindicatos na gestão, tá certo, mas como representantes no Fundo, no Conselho deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador, cada um de nós tem a obrigação, nos é dada a faculdade, pelo regimento interno do FAT, do Codefat, aliás, de acesso a qualquer um dos programas, de qualquer uma entidade

em qualquer lugar do Brasil, e supervisionar, tá certo, sem problema nenhum [...].”

A participação no âmbito da política pública de emprego contempla ações que visam preparar membros da central, para atuarem nas comissões Estaduais e Municipais de emprego. As ações de formação dirigidas para essa tarefa, de institucionalidade, tem ganhado projeção e destaque dentro da política formativa da central como estratégia para o fortalecimento da institucionalidade.

“[...] E justamente para dar melhor condições de funcionamento, de participação desses nossos representantes nos debates no âmbito do município, no âmbito do estado, porque cada vez mais o Codefat demanda e exige mesmo a participação desses conselheiros no processo de deliberação e discussão dentro do conselho propriamente dito. Então, para evitar que companheiros cheguem lá e simplesmente representando a entidade sem ter [...] condições efetivas de participar das discussões, que delibera sobre assuntos que são importantíssimos para o município, importantíssimo para os trabalhadores, para a região, nós [...] damos [...] esse encaminhamento também. Nos nossos projetos isso tem dado resultados muito significativos, os nossos representantes têm sido muito atuantes nesses conselhos.”

De uma forma geral, os espaços que decorrem do Codefat, como as diferentes comissões de emprego, estão consolidados e são considerados estratégicos para a Central. Contudo, certas demandas dos trabalhadores são levadas de forma simultânea pela bancada dos trabalhadores exigindo aproximação das diferentes dimensões da política pública de emprego desenvolvidas com recursos do FAT.

“[...] a principal demanda que a gente não conseguiu resolver, justamente o aumento das parcelas do seguro desemprego, que hoje varia de três até cinco parcelas dependendo do tempo de carteira assinada ou de registro que a pessoa tem tido. Então essa é a principal demanda. E ela é praticamente impossível, porque, com o aumento de uma parcela somente do seguro desemprego, representa mais de cem milhões de reais. Uma parcela só, mais de cem milhões de reais. Então isso traria problemas de saúde financeira, do fundo, do Fundo de Amparo ao Trabalhador, mas a gente leva reivindicações para o Codefat, por exemplo, no sentido de que seja aumentado o volume de recursos, né, pra desenvolver um programa de formação profissional no

País adequado, com cursos de maior duração a fim de que as pessoas possam terminar um programa dessa natureza e sentir realmente com coragem de enfrentar o mercado e não um curso de curta duração, pequena duração em função do próprio recurso de curto que nós temos [...]. Na questão dos programas de geração de emprego e renda, por exemplo, nós levamos demandas relacionadas à necessidade do FAT, do Codefat criar um programa de amparo ao trabalhador, que é pra dar maiores condições para que os bancos que recebem os nossos recursos e fazem os empréstimos possam ter maiores garantias pra poder atender de fato aquela clientela que não tem como atender aval, não tem nenhuma condição, tá certo? Então... é... nos demais, o seguinte, são mecanismos de execução dos programas, que é para evitar fraudes, evitar desvirtuamento da finalidade.”

Em seu discurso, a CGT elege a institucionalidade como um importante mecanismo de negociação e de atuação para o movimento sindical, e a entende como uma prática inovadora. Defende a idéia da gestão compartilhada das políticas públicas e do controle social das mesmas.

4.2. O DISCURSO DA CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES (CUT)

4.2.1. O cenário geral da reestruturação produtiva

O fim da Guerra Fria, a constituição dos blocos econômicos e a globalização dos sistemas produtivos e financeiros marcam, na concepção da CUT, o cenário internacional dos anos 90, sendo esses os fatores que provocaram o aprofundamento das desigualdades entre o mundo desenvolvido e o Terceiro Mundo. Compõe ainda o cenário “os planos capitalistas de ajuste estrutural aplicados em todos os continentes, na maioria dos países, avançados ou não. São planos ditados pelo FMI e pelo Banco Mundial baseados no corte dos salários, no aumento do desemprego, no desmonte dos serviços públicos, na privatização de estatais, na abertura das economias e na ampliação da economia especulativa” (CUT, 1994, p. 3).

Esses fatos, em âmbito internacional, expressam a crise do sistema capitalista, que tem como traços marcantes a combinação da “estagnação econômica com pobreza e miséria para a maioria da população do planeta – exclusão social em massa e desemprego estrutural crônico” (CUT, 1994, p. 3).

Para a CUT, apoiada em informações da OIT, as causas do desemprego são: o declínio das taxas de crescimento econômico desde 1973; a revolução tecnológica, que intensifica a competição e elimina empregos bem remunerados; e a falência dos programas governamentais [...]” (CUT, 1994, p. 3). A globalização combinada com o avanço do neoliberalismo fomentou a abertura da economia e o livre comércio, provocou o desmantelamento das políticas sociais e limitou a capacidade de intervenção do Estado.

“[...] países desenvolvidos que implementaram o neoliberalismo pagam o preço dessas políticas. Perdem competitividade internacional e assistem ao aumento da concentração de renda, à estagnação econômica, ao crescimento do desemprego [...] e ao aumento das desigualdades sociais [...]” (CUT, 1994, p. 3).

Para a CUT, as conseqüências do processo de modernização para a classe trabalhadora são ainda mais agravadas por fatores como as “transformações da estrutura produtiva, a substituição do trabalho humano por máquinas de comando numérico, a terceirização, a transferência de unidades” (CUT, 1994, p. 6). No Brasil, segundo a CUT, a crise internacional trouxe conseqüências ainda maiores pois “as ações do governo Collor, guiadas pelo receituário neoliberal recomendado pelos países centrais e pelos organismos do grande capital internacional (Banco Mundial e FMI), contribuíram para uma desorganização econômica ainda maior e para a ampliação das desigualdades sociais” (CUT, 1994, p. 6). Tendo como traços marcantes a

“a grande concentração de renda, o arrocho salarial e a ampliação da fome, da miséria e do desemprego. Entre as causas principais estão a dívida externa, o instrumento de dominação dos países ricos e suas conseqüências sobre a crise do Estado, a dívida interna, a especulação financeira e a recessão” (CUT, 1994, p. 8).

O projeto neoliberal, adotado por Collor e Itamar, segundo a Central, visaram o desmonte do Estado em fazer uma “modernização produtiva baseada nos setores já modernos e integrados à economia internacional, estabelecer o primado do ‘livre mercado’ e enfraquecer as resistências sociais e políticas organizadas. [...] a política recessiva aumentou o desemprego, a exploração, a pobreza e a miséria. As reformas estruturais (comércio exterior, indústria, agricultura, reforma do Estado, ajuste do setor bancário-financeiro etc.) adotadas provocaram a desestruturação de alguns setores já consolidados internamente, com ganhos elevados e fáceis para o grande capital” (CUT, 1994, p.8).

Para a CUT, o processo de reestruturação produtiva inicia-se na década de 1980 atingindo o campo e a cidade, e “introduzindo inovações tecnológicas e de reorganização da produção”, com conteúdos predominantemente excludentes. Aos problemas já clássicos do atraso e da crise brasileira, agravados no período militar, somaram-se outros, típicos de sociedades modernas, como: “destruição de postos de trabalho, formas mais intensas de exploração, precarização do trabalho, concentração de renda e aumento do contingente de excluídos” (CUT, 1994, p. 9).

As políticas de modernização implementadas no País para maximizar os lucros a curto e médio prazos conduziram à “destruição do mercado interno e à formação de ilhas de prosperidade vinculadas aos circuitos do grande capital internacional. Como consequência, a inserção industrial, financeira e comercial do Brasil seria ainda mais passiva e subordinada, sustentada por produções de baixa competitividade. O sistema produtivo nacional seria desestruturado, e o país ficaria impedido de obter soberania e desenvolvimento social, produtivo e tecnológico” (CUT, 1994, p. 9).

A opção por uma política industrial e pela modernização através do setor privado na prática priorizaram “políticas de abertura externa e desregulamentação” tendo como consequência a perda de importância. Desse modo,

“[...] os setores mais dinâmicos, como metal-mecânica, química e eletroeletrônica, perderam importância frente aos setores exportadores tradicionais. Segmentos sofisticados foram substituídos por importações. O setor mais penalizado foi o de bens de capital, inclusive com desinvestimentos, queda do

emprego, do faturamento e das encomendas e elevação da ociosidade. Houve uma desativação generalizada dos investimentos em pesquisa e desenvolvimento” (CUT, 1994, p. 9).

Para a CUT (1995), a utilização crescente de componentes da base microeletrônica e dos recursos da informática em produtos e processo industrial tem levado à mudança da base técnica de um conjunto de indústrias, à expansão de seus mercados associada à criação de novos produtos e setores e converteu-se em base de transmissão de inovações. A Central aponta que o perfil e a composição do mercado de trabalho se altera provocando diferenciações entre os trabalhadores. A segmentação fica expressa pelas criações de um núcleo estável de trabalhadores multiquificados responsáveis pela condução da produção nas novas empresas e pela desqualificação profissional de contingente elevado de trabalhadores.

A CUT entende que o desemprego estrutural, um outro componente do processo de reestruturação produtiva, se tornou um instrumento favorável aos patrões para forçar a informalização e a redução dos direitos, das garantias sociais e econômicas e ao mesmo tempo isolar os sindicatos. A representatividade sindical fica também abalada pelo desemprego em níveis elevados e de longa duração (CUT, 1995).

O programa neoliberal, para a CUT e frente a esse cenário, generalizou, no Brasil, durante os anos 90, a aplicação de políticas compensatórias – que no entendimento dessa Central é uma “visível denominação ideológica do capital frente à desestruturação do mercado de trabalho, o desemprego em larga escala, a precarização e flexibilização das relações de trabalho” (CUT-Brasil, 1999).

A reestruturação produtiva teria, assim, complexificado e agravado os problemas das relações de trabalho no país, colocando novos desafios aos trabalhadores brasileiros, que se somam a “antigas lutas contra a exclusão social e manutenção de direitos de cidadania” (CUT, 1995, p. 9). Tais fatos “[...] exigem dos trabalhadores organizados uma capacidade maior ainda de elaboração de propostas, reivindicações junto aos setores populares, para enfrentar os desafios colocados por um modelo econômico-social excludente” (CUT, 1995, p. 9).

Entre esses desafios encontram-se a questão da intervenção organizada dos trabalhadores nos rumos da reestruturação produtiva; lutas contra o desemprego e pela abertura de novos postos de trabalho; direito dos jovens ao conhecimento; à profissionalização e ao trabalho; o acesso ao trabalho; acesso à qualificação e requalificação profissional dos trabalhadores empregados e desempregados [...]” (CUT, 1995, p. 9).

4.2.2. A educação e a educação profissional

A entrada da CUT no campo da educação e da educação profissional inicia-se no final dos anos 80 e começo dos 90, dentro de duas comissões temáticas (de reestruturação produtiva e de educação), quando o país começa a vivenciar as transformações políticas e econômicas em nível mundial.

Entre os vários registros fundamentais do entendimento da educação profissional estão as deliberações do 5º Concut, ocorrido em 1994, da 7ª Plenária Nacional e da 9ª Plenária, entre outros. Para a CUT, as transformações no mundo do trabalho, as quais causam desemprego e impõem novas exigências educacionais postas aos trabalhadores (educação básica e profissional), colocaram novos desafios para o sindicalismo.

Ao situar o debate relativo à educação e da educação profissional, a CUT faz uma crítica ao processo de reconversão produtiva e das múltiplas questões envolvidas nele que hoje têm sido objeto de discursos programáticos e de políticas explícitas. A Central faz uma leitura crítica da interpretação empresarial e de diversas categorias de intelectuais sobre a relação trabalho e educação e da natureza do ensino profissional. Esses discursos, de

“[...] cunho econômico e tecnicista, se desenvolvem tendo como eixo a busca de maior produtividade, imposta pela concorrência internacional e a associam os novos métodos de produção introduzidos pelas novas tecnologias ao acréscimo de ‘inteligência e conhecimento’ no mundo da produção. Afirmam

que a indústria evoluiu de uma base técnica eletromecânica para base micro eletrônica propiciando a difusão de novas técnicas organizacionais e a superação dos princípios tayloristas e fordistas (parcelamento, especialização, intensificação do trabalho, produção em série) e sua substituição pela integração e flexibilidade das linhas de produção, isto é, pelo novo paradigma de automação flexível. [...] rumo à integração do trabalho e à intelectualização da produção” (CUT, 1995, p. 6).

A visão empresarial do novo paradigma, segundo a CUT, exigiria “superar a qualificação unidimensional direcionada para a realização de tarefas atomizadas, rotineiras e repartitivas, e proporcionar ao trabalho uma formação mais completa, a aquisição de conhecimentos amplos e abrangentes de modo a torná-lo apto ao domínio de processos de produção e gestão cada vez mais sofisticados e complexos [...]”. As demandas dos setores empresariais “[...] seriam por trabalhadores formados em educação geral, pois o mercado pediria um trabalhador polivalente, multi-habilitado, portador de maiores conhecimentos gerais, científicos e tecnológicos, isto é, com maior escolaridade” (CUT, 1995, p. 6).

Tal entendimento, por parte do empresariado, estaria fazendo emergir uma conjugação de interesses entre o mundo capitalista e a escola clássica, fato que estaria impulsionando incursões do empresariado “em projetos de difusão do ensino fundamental a seus empregados” (CUT, 1995, p. 7). Dois aspectos relativos ao discurso de ações empresariais chamam a atenção da CUT. Primeiro, de que as concepções introduzidas reiteram e atualizam a teoria do capital humano “ao se deterem na análise de um dos fatores de produtividade – força de trabalho, fazem da sua formação a alavanca ou o obstáculo da produtividade (CUT, 1995, p. 7).

“[...] o debate sobre a qualidade na produção e distribuição dos serviços educacionais traduz o avanço das propostas de reestruturação dos programas sociais, que sob a orientação neoliberal, estão sendo veiculadas pelas agências multilaterais de desenvolvimento, tais como Banco Mundial, BID, a Cepal [...]” (CUT, 1995, p. 7).

Em segundo lugar, atenta para os aspectos ideológicos do discurso empresarial para a educação e a educação profissional, segundo os atributos pessoais socialmente construídos ou os processos globais de socialização requisitados pela produção.

“[...] trabalhadores qualificados seriam aqueles confiáveis, motivados ou integrados nos valores empresariais, o que também evidencia o objetivo de controle sobre os conteúdos da formação/qualificação de maneira a garantir que o trabalhador esteja a ‘serviço da produtividade da empresa’. Cada vez mais se fala de identidades e traços sociais e cada vez menos de qualificação no sentido de competências técnicas específicas” (CUT, 1995, p. 7).

Ainda preocupada com os aspectos ideológicos da visão empresarial, a CUT irá dizer que o processo de trabalho de diferentes épocas coexistem num mesmo contexto e que o que se verifica, na verdade, não é o esgotamento do modelo taylorista-fordista, mas sim a “convivência de paradigmas e uma qualificação diferenciada” (CUT, 1995, p. 7). Há, no seu entendimento, segmentos onde existe exigência de maior qualificação e requalificação, enquanto que para outros é imposta a desqualificação. No Brasil o conjunto de inovações tecnológicas tem agravado a crise do desemprego e do aumento da informalidade (CUT, 1995). Nesse sentido,

“[...] os custos sociais são cada vez mais amplos e evidentes no aumento do desemprego estrutural, atingindo sobretudo os jovens e os velhos, no crescimento do emprego precário, na contratação de serviços e flexibilização do trabalho, no enfraquecimento do poder sindical” (CUT, 1995, p. 8).

É sobre essa reflexão que a CUT irá construir seu discurso relativo à política para o campo educativo, e fundamentalmente da educação profissional. Esse entendimento consta de diversos documentos emitidos pela Central dentre os quais iremos destacar aqui as resoluções da 7ª Plenária Nacional, de 1995, e do 5º Concut, ocorrido em 1994.

A formação profissional é, na concepção da CUT, parte de um “projeto global e emancipador. Portanto, deve ser entendida como exercício de uma concepção radical de cidadania. A CUT recusa a concepção de formação profissional como simples adestramento ou como mera garantia de promoção da competitividade dos sistemas produtivos” (CUT, 1994, p. 103).

A CUT fará, de início, uma defesa contundente dos pressupostos da escola unitária³⁹ focada no trabalho como um princípio educativo, resgate da relação entre o trabalho e a formação humanística. Os fundamentos dessa proposta distanciam-se da formação meramente técnica e instrumental, supondo o acesso a uma ampla cultura geral, ao conhecimento científico, da arte e da estética. Esse tipo de escola só pode ser garantido pelo seu caráter público, gratuito e universal, importante para o estreitamento de vínculos da instituição com a sociedade e para o estabelecimento de relações democráticas.

Para a CUT, o esforço das forças progressistas deve ser direcionado para o estabelecimento da escola unitária “[...] sobretudo no que se refere à construção crítica da relação trabalho X educação [...], para se opor à [...] visão reducionista, utilitarista da formação e da educação” (CUT, 1994. p. 103).

“A formação técnico-profissional que tem como horizonte a cidadania efetiva do trabalhador, sua competência política e técnica, não pode se restringir ao mero preparo técnico-instrumental. Esse tipo de saber, existente em toda atividade profissional, deve estar integrado à transmissão de conhecimentos científicos e tecnológicos e de conhecimentos gerais sobre a sociedade e a cultura, que viabilizem o encontro (sistemático) entre cultura e trabalho e possibilitem a compreensão da vida social, da evolução técnico-científica da história e da dinâmica do trabalho” (CUT, 1995, p. 7).

³⁹ É um entendimento calcado nos pressupostos defendidos por Gramsci (1982), para quem a escola unitária significa o estabelecimento de relações entre o trabalho intelectual e industrial, na escola e nas outras esferas da vida social: “(...) O princípio unitário, por isso, refletir-se-á em todos os organismos da cultura, transformando-os e emprestando-lhe um novo conteúdo (Gramsci, 1982, p. 125). Os pressupostos da escola unitária defendidos pela CUT irão nortear todas as propostas de ações no âmbito do Planfor.

Nessa visão, a escola básica (ensino médio e fundamental) é condição indispensável para uma qualificação e formação humana que capacite os trabalhadores a lutarem pelos direitos fundamentais. Essa oferta não exclui a formação profissional propiciada por “centros públicos e privados de ensino profissional, por associações sindicais, comunitárias e populares. Por outro lado, sem a garantia de formação de caráter básico, propiciada pela escola pública, gratuita e de qualidade, a formação profissional se tornará simples adestramento” (CUT, 1995, p. 10).

No centro do debate sobre a formação geral e a formação técnica está o entendimento de que esse relacionamento,

“[...] exige a defesa de uma educação democrática, a organização da escola unitária, entendida como unidade que abrange a educação infantil, o ensino fundamental e médio incluídos neste nível de escolaridade os objetivos adicionais de educação profissional. Essa é a escola capaz de viabilizar a formação integral ou politécnica para a classe trabalhadora” (CUT, 1995, p. 10).

As linha gerais dessas deliberações colocam a educação profissional como patrimônio social, entregando aos trabalhadores – ao lado da tarefa de lutar por uma escola pública, gratuita, laica e universal – a responsabilidade na construção de alternativas para a sua formação profissional, com metodologias inovadoras. Para a CUT, não deve existir uma dualidade entre educação básica e profissional, pois uma é complementar à outra. Nesse sentido, investir numa qualificação centrada no saber técnico, desvinculada do saber geral, implica a fragmentação do conhecimento e um formação restrita ao treinamento. Assim,

“[...] a apropriação do conhecimento social e historicamente acumulado, assim como o conhecimento científico e a produção tecnológica são direitos inalienáveis dos trabalhadores. Formação profissional sem educação básica serve ao aprofundamento da precarização das relações de trabalho e converte-se em adestramento de trabalhadores.

Nesta perspectiva, as ações e projetos da formação profissional realizadas no âmbito da CUT, devem buscar o desenvolvimento de iniciativas e propostas que superem as concepções

reducionistas de educação através de adestramento, bem como o conceito hegemônico de empregabilidade, no qual os trabalhadores são responsabilizados individualmente por sua (in)capacidade para adentrar e permanecer no mercado de trabalho” (CUT-Brasil, 1999).

Ainda nessa mesma linha e de forma mais abrangente, a CUT reserva uma crítica às medidas, decretadas pelo governo, que normatizam a educação de nível médio e profissional, “separadas em dois sistemas independentes já pela LDB [...] mas que guardam, ambas, profundas relações com o mercado, apoiando-se reciprocamente para promover competências laborais e a empregabilidade” (CUT, 1999).

Segundo a CUT, os programas de educação profissional para a formação e qualificação dos trabalhadores devem visualizar a recuperação da educação básica e a elevação da escolaridade dos trabalhadores, “investindo no desenvolvimento e aprofundamento de metodologias próprias que articulem a educação básica com a formação profissional; convertam-se em modelos alternativos ao governamental e possibilitem a disputa na sociedade para a educação que os trabalhadores concebem e defendem” (CUT-Brasil, 1999).

Integrado a essas medidas, o Planfor aparece assentado sobre pressupostos polêmicos que focalizam a necessidade generalizada do setor produtivo,

“[...] do trabalhador polivalente e participativo, desconhecendo a enorme diferenciação na organização do trabalho, mesmo nas empresas de produção flexível; reconhece a existência do desemprego crescente e da segmentação do mercado de trabalho, mas isso é entendido apenas como decorrência das transformações tecnológicas e atribuído aos baixos níveis de escolaridade da população trabalhadora, que acaba sendo responsabilizada pela sua ‘empregabilidade’ [...]” (CUT, 1999a, p. 7).

No contexto do 5º Concut de 1994 e da 7ª Reunião Plenária, no que se refere à formação do trabalhador, juntamente com o discurso da escola unitária, está a defesa dos centros públicos de educação profissional que, “[...] com flexibilidade, possam atender às demandas específicas e permanentes de qualificação de milhares

de jovens e adultos, empregados e desempregados. Estes centros não se restringiriam a adestramentos, mas ofereceriam atividades voltadas para o desenvolvimento humano mais geral” (CUT, 1995, p. 10) e “devidamente integrados ao sistema nacional de educação” (CUT apud Souza, 2002).

Souza (2002, p. 199) chama a atenção para o fato de que,

“[...] sem, no entanto, estabelecer estratégias para a sua viabilização, deixando dúvidas a cerca do tipo de relação que seria estabelecida entre esses centros e a escola regular, de modo a garantir uma concepção de escola unitária e de educação politécnica no conjunto da classe trabalhadora, a CUT vem confluindo com o empresariado na formação de um *novo trabalhador*, através dos centros públicos de formação profissional sem definir a relação desses centros com a escola básica regular”.

É importante ressaltar que a defesa dos centros públicos brota da participação e defesa da gestão pública e do controle social das políticas de emprego. São contemporâneas ao ingresso da CUT no âmbito do Codefat, fato que a conduz, já na segunda metade dos anos 90, a preocupar-se mais com a empregabilidade, com o direcionamento da política pública de emprego e com as oportunidades de qualificação da força de trabalho, do que com a própria concepção e defesa da escola unitária. Os centros públicos seriam um local para se

“[...] desenvolver uma concepção de educação profissional que por um lado responda a essa demanda por alfabetização, por elevação de escolaridade articulada com a profissionalização.[...] articulado por outras políticas de seguro emprego, intermediação de mão-de-obra, etc. Que é isso que a gente não tem hoje. O que você tem hoje...? como é que funciona hoje? Você tem política de intermediação de mão-de-obra, de seguro desemprego, da qualificação profissional, a de crédito praticamente, de crédito a pequenas empresas e microempresas praticamente não se articula em nada com isso aqui, passa longe disso aqui [...] e pesquisa de mercado de trabalho no âmbito do fato, pouquíssima coisa”⁴⁰.

⁴⁰ Entrevista com o coordenador da Secretaria Nacional de Formação da CUT, realizada em Março de 2003

Mesmo a idéia dos centros públicos e da educação concebida neste espaço, aos poucos, pela própria dinâmica da política pública de emprego e de seus meios de negociação e forma de compartilhamento, vai ficando também arrefecida. Em 1997, a CUT passa a atuar como executora de programas de qualificação no âmbito do Planfor, integrando-se mais efetivamente a partir de 1999. Contudo, seu entendimento é de que, internamente, as propostas no campo educativo e da política pública de emprego avançaram mas não conseguiram contaminar os diferentes espaços públicos.

No processo que envolve a participação no âmbito da política pública de emprego e sua dinâmica interna, o qual abordaremos mais adiante, a CUT partilha experiências com outros atores sociais no campo da educação, amplia o debate interno sobre os meios participativos e de democratização das políticas públicas, envolvendo um número maior de dirigentes sindicais no processo (programas de formação). Porém, restringe seu entendimento da educação e da educação profissional às experiências particularizadas, como executora de cursos dentro do Planfor.

“O Planfor construiu tentando aglutinar a diversas experiências dos Sistemas ‘S’, das centrais sindicais, mas sem propor. Nossa participação nos vários espaços nacionais, porque teve vários debates, a gente estava sempre problematizando isso, nunca se pautou um debate sob concepção de sistema, [...] ou seja, um debate mais sistêmico das políticas de qualificação profissional. Então, tanto que o Planfor, nos últimos anos, uma coisa é a concepção originária dele em 95, a outra é a forma como ele foi se materializando e virou meio que um balcão de negócios, entendeu? Muito a partir da demanda de cada sujeito individualmente. Então nunca foi pautado um debate por parte do Ministério do Trabalho sobre a necessidade de você pensar essas políticas de maneira sistêmica, então esse foi um primeiro dado. Eu acho que no âmbito interno da CUT a gente avançou bastante. Se você pega as resoluções você vai ver que há um crescer no processo de formulação, no entanto, essa formulação interna que nós tivemos, ela não conseguiu contaminar os espaços públicos”.

Conforme verificado pela leitura atenta dos documentos mais recentes, o que hoje predomina na CUT é um entendimento da educação e da educação profissional embutidas no conceito de *educação integral* presente nos discursos e práticas

contemporâneas ao Planfor. Esse conceito educacional pretende atingir a “[...] totalidade das dimensões que constituem a vida do trabalhador (econômica, social, política, cultural, subjetiva), e a proposta de lutar por políticas de emprego e por um modelo de desenvolvimento na economia solidária e sustentável” (CUT, 2003, p. 197).

Contudo, mesmo que muito próximo do conceito da escola unitária, a educação integral aparece desacoplada da defesa sistemática de uma educação escolar pública e gratuita e dos princípios historicamente defendidos pela CUT, da *publicização* da formação do trabalhador (centros públicos) e da “relação prioritária deste com o sistema público de ensino pelo objetivo de usufruir seus recursos pedagógicos e infra-estrutura física e, ao mesmo tempo, garantir a difusão da concepção educacional dos trabalhadores e sua intervenção na política pública de educação e de formação profissional” (Moraes, 2000, p. 28). Nessa medida pode-se dizer que a CUT constrói o conceito de educação integral fazendo um corte instrumental do conceito de escola unitária.

4.2.3. A conceituação relativa à educação

A interpretação de alguns documentos e das entrevistas coletadas deixa evidenciar que, para a CUT, a natureza dos muitos conceitos que envolvem hoje a política pública de emprego está presente no discurso dominante, que estabelece relações de causalidade entre a educação e o emprego, assim como com a potencialização do desenvolvimento econômico do país, calcado em inovações tecnológicas e organizacionais.

Muitos desses conceitos, que participam da política pública de emprego nos inúmeros documentos do Planfor, contudo, ainda não foram debatidos com profundidade, por haver, dentro da CUT, um entendimento geral de que esses conceitos são carregados de ideologia.

“[...] no âmbito da CUT, em que a gente tem tido intervenção muito grande das políticas públicas de emprego e renda esse debate sobre essa filosofia da competência ainda não está... é filosofia e política ao mesmo tempo... ela não está, digamos assim, debatida em profundidade, tanto que está na nossa pauta essa discussão,

mas existe uma idéia geral que a gente vem discutindo em âmbito da CUT.

(...) tanto competência como empregabilidade são dois conceitos carregados de ideologia. Porque [...] sujeito quer ser competente, [...] eu quero ser competente naquilo que eu faço, ou seja, a idéia da competência tem a ver com a eficácia e com a qualidade do trabalho que você executa [...] o problema é que o capital, principalmente dentro dessa nova concepção, ou [...] nova estratégia de acumulação flexível [...], se apropria dessa idéia e ela não está desvinculada da empregabilidade. Para dizer na realidade, você tem que ser sujeito, que tem que ter uma formação flexível, para ter uma formação flexível você precisa ser capacitado dentro de determinadas competências, mas não só naquelas competências que você está atualmente [...], mas desenvolver outras habilidades [...]. Então você tem que ser um sujeito que tem as [...] condições de estar adaptado a qualquer situação que o mercado de trabalho venha apresentar. Então você tem que ter um conjunto de habilidades que hoje estão vinculadas diretamente naquilo que você está fazendo em particular, mas não se acomode nisso.”

O discurso da empregabilidade e das competências é reconhecido, pela CUT, como perverso, porque remete ao trabalhador, como indivíduo, a responsabilidade de manter-se empregado e tem exigido um esforço da Central para situar o movimento sindical nesse contexto e enfrentar essa nova categoria.

“[...] ela é muito perversa, vamos dizer assim, ela é perversa porque na realidade joga sobre você a responsabilidade pela tua manutenção, pela sua demissão de um posto de trabalho. Então, assim, nós, na CUT, temos [...] problematizado essas noções e problematizá-las não significa negar, porque já é um dado de realidade e, portanto, você tem que fazer todo um esforço pra ver como o movimento sindical se coloca nesse novo, nessa nova realidade de mercado de trabalho, e como é que ele enfrenta essas novas categorias.”

A idéia da *educação integral*, defendida pela Central, emerge como contraponto à idéia de empregabilidade e da formação por competências que se justifica pela realidade do mercado de trabalho, cuja preocupação fundamental reside na questão do pagamento da dívida social, principalmente no que se refere ao problema da baixa escolaridade.

“Ao contrário de formação por competência, como se tem falado, a CUT tem essa idéia de educação integral. Porque, primeiro, nós estamos falando de um mercado de trabalho que você tem quase 60% da população economicamente ativa, com no máximo quatro anos de escolaridade. Então você, antes de falar em competência, você tem que enfrentar esse problema, essa dívida social que existe no Brasil. Então, pra nós, a questão da elevação da escolarização dos trabalhadores, acho que é uma competência que precisa ser, digamos assim, respondida; uma demanda que precisa ser respondida por parte do Estado, por parte da sociedade.”

A CUT percebe a necessidade de o movimento sindical aprofundar o debate relativo ao Cadastro Brasileiro de Ocupações (CBO), ainda que envolvido no ideário das competências e habilidades, para se definir as diferentes ocupações segundo as habilidades requisitadas para exercê-las como resposta às exigências cada vez maiores do mercado de trabalho.

“[...] a partir dessa constatação dessa realidade de mercado de trabalho, que é de baixa qualificação da mão-de-obra e com uma exigência cada vez maior do mercado de trabalho, é necessário a gente retomar o debate sobre a classificação brasileira de ocupações, porque a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), mesmo com todo esse ufanismo que tem sido feito sobre a competência e sobre empregabilidade, avançou muito pouco do ponto de vista de tentar definir mais claramente o que são as ocupações, e a partir do que você define, vamos dizer assim, um conjunto de habilidades que o sujeito precisa para exercer uma determinada ocupação [...]”

O debate sobre a questão das competências e da empregabilidade é substituído por uma percepção mais ampla e reflexiva desses conceitos que permeiam o processo de reestruturação produtiva e a política pública de emprego. A CUT utiliza o conceito de qualificação por entender ser este mais abrangente por englobar o conjunto de relações sociais nas quais os trabalhadores estão envolvidos. Esse conceito é remetido para o que a CUT chama de educação integral.

“Então, qual o tipo de qualificação que você tem que desenvolver [...] que seja inclusivo, que por um lado qualifique o sujeito, pra ele, profissionalmente, para que ele tenha estabilidade no

mercado de trabalho, muito mais que estabilidade no mercado de trabalho, eu diria, no emprego e, por outro lado, você consiga formar um conjunto de trabalhadores que estão fora e que não têm absolutamente nenhuma perspectiva. Então a noção de qualificação, para nós, vai muito além do conceito restrito de formação profissional, criado sobretudo pela tradição fordista-taylorista, que é concebida como treinamento, adestramento.”

A abrangência da formação integral significa, para a CUT, oferecer um tipo de formação que propicie aos trabalhadores a capacidade de questionar e intervir na sua realidade. É uma proposta que se fundamenta nos pressupostos da escola unitária.

“Para nós, qualificação profissional ou [...] qualificação do trabalhador [...] significa você permitir ao sujeito, muito além do saber ser, [...] muito além do saber aprender, que acima de tudo ele seja um sujeito de capacidade de questionar sua realidade, a sociedade que vive, que seja um sujeito capaz de compreender as dimensões da vida que ele está vivendo, enfim, [...] articular um conjunto de necessidades cognitivas, um conjunto de necessidade objetivas do ponto de vista, digamos, de responder à nova realidade que vai muito além do que você vai pensar essa qualificação na perspectiva da formação profissional [...] e o que Gramsci chamava de Escola Unitária, Escola Unitária dos trabalhadores eu diria. Tem um problema que eu acho que é histórico no Brasil, essa dicotomia entre as dimensões da educação, vamos chamar de educação propedêutica, e da educação profissional, quer dizer, em nenhum momento essas duas coisas dialogam. E o que tinha de mais avançado nesse campo que articulava as dimensões propedêutica, de qualificação foi destruída pelo FHC.”

A CUT, enfim, faz no seu discurso um contraponto ao discurso da empregabilidade e das competências, questionando seus fundamentos ideológicos e defendendo uma proposta de formação do trabalhador (educação integral) que tem como finalidade superar o problema da separação entre educação geral e educação profissional.

4.2.4. Atuação no âmbito do Planfor

A atuação da CUT no Planfor inicia-se em 1996, com o programa Integrar, desenvolvido pela Confederação Nacional dos Metalúrgicos (CNM), que tinha como público-alvo metalúrgicos desempregados e visava integrar a educação profissional com a escolarização dos trabalhadores. A Secretaria Nacional de Formação entra, em 1997, com o programa Integral, voltado para a “formação de formadores” em educação profissional e para a preparação de conselheiros para atuar no sistema público de emprego (comissões municipais e estaduais de emprego). O foco inicial da Central, dentro do Planfor, voltou-se para a construção de “avanços conceituais e metodológicos” e ao preparo dos trabalhadores para intervir nas políticas públicas.

“[...] os programas eram [...] de capacitação de conselheiros e de formação de formadores. Porque esses dois públicos que se pensava trabalhar naquela época visava duas coisas: uma, você fortalecer essa estratégia de gestão democrática, então você ter conselheiros capacitados não apenas, digamos assim, para ter uma atuação que fosse extensão do Poder Executivo, como na maioria dos conselhos isso aí acontece. Mas para o cara ter uma postura crítica, uma postura autônoma nesses conselhos. Por um lado era fundamental, pra você garantir o processo de participação ativa dos setores da sociedade nas gestões de políticas públicas. E a formação de formadores tinha a ver com a preocupação da CUT, que era um debate conceitual e metodológico da formação. Então, na realidade, essa primeira ação da CUT, do ponto de vista mais horizontal, para além da intervenção que a CNM já vinha tendo. A CNM vinha com uma atuação muito mais, no início, muito mais setorial, para o setor metalúrgico. A CUT começa fazendo uma intervenção mais horizontal e pautada nessa duas, eu diria, tentando responder essas duas demandas. Uma de fortalecimento e institucionalidade do FAT, e outra voltada para o fomento do debate da concepção metodológica da formação profissional.”

A CUT aposta na capacitação da sua representação nesses fóruns institucionais e deliberativos (comissões estaduais e municipais de emprego) “como um meio de qualificar a sua intervenção na busca da democratização de fato destes espaços, buscando promover o debate sobre as prioridades e a eficácia das políticas

governamentais para a geração de empregos e melhor distribuição de renda” (CUT-Brasil, 1999b).

Em 1999 unifica sua participação no Planfor, ou seja, passa a executar programas de educação profissional mais diretamente, e para tanto apresenta os seguintes objetivos:

“Na ótica da CUT a qualificação profissional, conectada a processos de geração de emprego e renda e à escolarização básica pode preencher plenamente o papel de difundir os conceitos de sustentabilidade e solidariedade, ao mesmo tempo em que contribui para ações concretas voltadas para a melhoria de vida da população. A atuação da Central no nível do Codefat como no nível das comissões estaduais e municipais de trabalho e emprego, busca construir e fortalecer uma nova institucionalidade e contribuem para o avanço conceitual, isto é, com o novo enfoque conceitual e metodológico da educação profissional, orientada pelas demandas do setor produtivo mas, sobretudo, como um exercício de cidadania, de elevação da qualidade de vida da população, como um instrumento de combate a exclusão social, especialmente num momento de acentuada crise econômica e crescente desemprego” (CUT-SNF, 1999, p. 4).

A percepção da CUT em torno do conceito de “demandas do setor produtivo” para suas ações dentro do Planfor envolve outras dimensões, onde

“[...] as necessidades de qualificação colocadas pelas empresas se articulam com as demandas por formação básica e o preparo para a busca da cidadania plena, por parte dos trabalhadores. Esse conceito implica também o papel ativo das políticas públicas de emprego e renda como geradoras de demandas de qualificação profissional [...] trata-se da exigência de formar formadores e gestores que irão implementar, consolidar e ampliar a metodologia que desenvolve no âmbito do PNQP [...]” (CUT, 2003, p. 63).

Para a Central isso não implica “desconsiderar as demandas específicas do mercado de trabalho”, mas, no que diz respeito à oferta de vagas, “requer a articulação desse tipo de demanda com uma atuação integrada de reflexão e ação

frente ao desemprego e outras formas de exclusão” (CUT, 2003, p. 65). Como articuladores, a CUT destaca a importância estratégica da rede de sindicatos filiados (inclui a rede de federações e confederações filiadas) que se encontram “mais sensíveis para a dinâmica do mercado de trabalho e do desenvolvimento local” (CUT, 2003, p.65). Dentro do programa formativo da CUT junto ao Planfor, o preparo desses agentes locais tem espaço privilegiado. As demandas são captadas, também, a partir de informações pesquisadas junto a bancos de dados públicos.

A intervenção mais direta com a unificação dos programas, por parte da CUT, foi impulsionada pela decisão do Sefor/MTE de firmar convênios de caráter nacional com as centrais sindicais. Assim sendo, passa a desenvolver seu Programa Nacional de Qualificação Profissional (PNQP), no ano de 1999, agregando várias experiências particularizadas, desenvolvidas pela CNM e Contag, por exemplo, ao seu programa de formação de formadores e de preparação de conselheiros.

“É aí que surge o Projeto Integração, que é um projeto que articula, se eu não me engano, eram 16 confederações no primeiro ano, onde vai se tentar materializar a concepção metodológica que se desenvolveu nos anos anteriores no âmbito da formação dos formadores que é chamada formação integral, ou seja, de você pensar o processo de formação profissional do sujeito articulada com a chamada educação básica ou com a formação para a cidadania.”

O programa Integração estabelece várias linhas de ação, que objetivam promover o “avanço conceitual”⁴¹ em concordância com as diretrizes do Planfor, envolvendo atividades específicas de qualificação profissional para trabalhadores desempregados ou em risco de perda de emprego com ações de elevação de escolaridade (ensinos fundamental e médio) e ações voltadas para o Desenvolvimento Sustentável e Solidário –DSS cujo objetivo é oferecer alternativas de geração de emprego e renda. Inclui, nesse caso, a formação de gestores, dirigentes sindicais e educadores para as ações em DSS. O programa ainda tem ações voltadas ao preparo

⁴¹ Para o Planfor, “avanço conceitual” significa estimular a construção e a consolidação de um novo enfoque metodológico e operacional da educação profissional pela contribuição de diversos setores da sociedade, na forma de projetos inovadores, no que se refere a metodologias, público-alvo (clientela), conteúdos e parcerias. Visa superar o enfoque limitado ao adestramento e sobre operações fragmentadas. Apregoa o desenvolvimento de novas habilidades (básicas e de gestão) integradas às específicas. (Planfor, 2001; Fidalgo e Machado, 2000).

de dirigentes sindicais para a negociação da contratação coletiva da formação profissional frente à reestruturação produtiva e preparação de agentes para atuar na gestão do sistema público de emprego (CUT, 2003).

“Então, quando a CUT, a partir de 99, chama os ramos para fazer parte dessa sua atuação tentando combinar a dimensão mais horizontal e setorial, era exatamente por um lado tentar avançar nesse campo conceitual metodológico da formação profissional e, por outro lado, também capacitar os vários atores da CUT para que percebessem a necessidade, a importância de pensar a qualificação profissional também não só pelo viés do sistema público de emprego, mas também pelo viés da relação capital/trabalho, ou seja, para que as instâncias pudessem estar percebendo as mudanças de colocar o tema de qualificação profissional como parte da jornada de trabalho e como responsabilidade também do capital.”

É importante reter, das ações da CUT no âmbito do Planfor, que sua preocupação se fixa no fortalecimento da “institucionalidade da educação profissional” pelos seus mecanismos de participação e negociação entre o capital e o trabalho ou de controle social das políticas públicas. Há que se registrar que essas ações relativas à “nova institucionalidade” ganham destaque e foro privilegiado na política de formação da Central.

4.2.5. Participação no âmbito da política pública de emprego: a nova institucionalidade

A idéia do controle social e das políticas públicas, com a participação dos movimentos populares e dos trabalhadores em geral, como alternativa ao modelo neoliberal sempre esteve presente nas propostas da CUT. Como pode ser observado entre as resoluções da 7ª Reunião Plenária, em 1995:

“[...] deve se ter como ponto nuclear a ampliação da esfera pública e a constituição de mecanismos democráticos de controle social dos fundos públicos. No campo educacional [...] implica trazer o conflito para a esfera do público, em publicizá-lo. É dessa maneira que poderemos efetivar, como alternativa histórica, a proposta de uma educação democrática que traduza os interesses do conjunto da sociedade” (CUT, 1995, p. 10).

A participação da Central no âmbito da política pública se desenvolve a ponto de promover mudanças bastante profundas na sua política formativa, que passa a ser estruturada, principalmente, em razão da institucionalidade da política pública de emprego e de suas demandas que passam a ser prioritárias. Nos anos de 2000 a 2002, praticamente toda a rede de formação da CUT passa a ser envolvida no seu Projeto Nacional de Qualificação.

“[...] é patente que uma parte significativa das direções sindicais da CUT apropriou-se das estratégias políticas da Central em sua vinculação com as ações desenvolvidas na Política Nacional de Formação mediante a projetos formativos. Neste aspecto, ressalta a defesa da educação como direito dos trabalhadores e a participação ativa de setores industriais, nacionais vinculados à CUT [...] A atuação da CUT num projeto desta envergadura trouxe novos desafios à institucionalidade da Política Nacional de Formação e sua forma de gestão, aprofundando a importância da política de formação na Central” (CUT, 2003, p. 36).

O documento avaliativo é bastante claro e explicita a forma como a atuação da CUT, no âmbito da política pública, trouxe um “amadurecimento da Política Nacional de Formação e da própria Central nos últimos anos” (CUT, 2003, p. 36), a qual conta com a “participação ativa de direções sindicais, assessores e educadores [...] na implementação e desenvolvimento das experiências formativas, forjaram-se formulações que, contínua e crescentemente, têm explicitado os objetivos da CUT em sua atuação formativa interna – vinculada aos dirigentes e formadores da Rede, e externa – vinculada às experiências com políticas públicas” (CUT, 2003, p. 36). Os novos objetivos da sua Política Nacional de Formação (PNF), traçados para o biênio 2001-2003, trazem os seguintes elementos:

“Contribuir para o aprofundamento das reflexões e formulações sobre o projeto político sindical da CUT, tendo em vista a sua consolidação; contribuir para o avanço das reflexões e formulações sobre estratégias e políticas de desenvolvimento, consolidando e ampliando experiências e iniciativas no campo da economia solidária, visando a conquista de um modelo alternativo de desenvolvimento Sustentável e Solidário; possibilitar processo de reflexão sobre sindicalismo, Estado e sociedade, buscando fortalecer a participação e controle social das políticas públicas, concomitante à busca de novo padrão de relações de trabalho; consolidar a identidade política e metodológica da PNF, através de mecanismos de sistematização dos limites, avanços e impactos da formação junto aos trabalhadores e instâncias da Central” (CUT/Brasil-SNF apud CUT, 2003, pp. 36-7).

Os objetivos do Política Nacional de Formação se fundem, então, na forma de grandes temas sobre os quais a Central passa a atuar como: organização sindical; gestão das políticas públicas; desenvolvimento sustentável e solidário; educação do trabalhador; cooperação e intercâmbio internacional; gestão da política nacional de formação.

“No caso do Plano Nacional de Qualificação Profissional – PNQP/CUT-Brasil, os objetivos centrais são: aprofundar e consolidar o avanço conceitual e metodológico; aprimorar as formulações e intervenções do sindicalismo na negociação e contratação coletiva da qualificação profissional; formular alternativas de desenvolvimento social e econômico ao sistema público de emprego e educação dos(as) trabalhadores(as) fortalecer a participação e controle social na gestão das políticas públicas objetivando a democratização do Estado e a participação dos(as) trabalhadores(as) [...]” (CUT, 2003, p. 37).

A CUT insere a discussão relativa à educação profissional nas suas instâncias, atribuindo a esta um papel estratégico na sua ação a qual deve estar relacionada com o modelo de desenvolvimento concebido pela Central em confrontação com a “lógica de acumulação excludente”. Porém, é o espaço onde se dará esta confrontação com o “projeto neoliberal do Governo” que se desloca – não apenas mas também – para a esfera pública.

“A afirmação das propostas dos trabalhadores em contraposição ao projeto neoliberal do governo implica em trazer o conflito para a esfera pública, promovendo seu debate e problematização. Ações que divulguem e socializem nossas posições devem ser implementadas, seja através de documentos, atos massivos e dos representantes da CUT nos fóruns institucionais” (CUT, 1999).

As práticas sindicais e a atuação no campo da formação sindical, dentro da CUT, se altera significativamente na passagem dos anos 80 para os anos 90. O sindicalismo de confrontação rumo para o campo das intervenções nas políticas públicas, “privilegiando os espaços tripartites (envolvendo governo, empresariado e representantes dos trabalhadores) ou quadripartites (envolvendo usuários de serviços públicos) para a negociação e gestão das políticas públicas” (CUT, 2003, p. 28).

“Nos anos 80 a preocupação fundamental era o da construção da Central na consolidação do projeto político sindical diante dos setores conservadores do sindicalismo brasileiro – herdeiros do sindicalismo de Estado, de caráter essencialmente cartorial, atrelado à burguesia nacional e dócil aos interesses do capital [...] a formação da CUT esteve exclusivamente voltada para as direções e lideranças sindicais, buscando a organização e estruturação de sindicatos e oposições [...]” (CUT, 2003, p. 29).

Já na década de 90, no contexto da mundialização do capital e da reestruturação produtiva, a proposta formativa se altera significativamente, pois colocam “novos desafios para o sindicalismo”. O entendimento da reestruturação produtiva é o de que está baseada em

“[...] novos modelos de gestão e em novas tecnologias atingindo em cheio os países do terceiro mundo, elevando o desemprego a patamares insuportáveis [...]. Surgem novas demandas para o movimento sindical [...] tanto no campo das relações capital/trabalho envolvendo aspectos da revisão do sistema de regulação, flexibilização dos direitos, precarização das relações de trabalho, representação sindical e negociação coletiva, quanto no campo da democracia real e cidadania dos trabalhadores, envolvendo aspectos do modelo de desenvolvimento adotado pelo governo e o desmonte e privatização de políticas públicas” (CUT, 2003, pp. 29-30)

A opção pela institucionalidade, voltada para a gestão e controle das políticas públicas, fica então definida como a estratégia fundamental sobre a qual se reestruturou toda a política formativa da CUT nos anos 90, política essa que buscou

“[...] as necessidades formativas tanto de lideranças e direções sindicais, quanto para a formulação, em conjunto com a sociedade civil organizada e instituições parceiras, de políticas alternativas nos campos da democratização, gestão e controle social das políticas públicas, modelos de desenvolvimento e educação integral dos trabalhadores” (CUT, 2003, p. 30).

Há uma avaliação de que a estratégia de intervenção da CUT propiciou avanços no âmbito da política pública de emprego e poucos avanços nas disputas nos locais de trabalho.

“Eu acho que nós avançamos, meio que fazendo um balanço mesmo que genérico, nós avançamos muito nesse debate mais voltado, digamos assim, para o sistema público, pensando o sistema público de emprego, mas nesse segundo aspecto, que é o de fazer com que as direções sindicais assumissem a qualificação profissional como parte da agenda sindical, inclusive como possibilidade de fazer a disputa de hegemonia no local de trabalho, eu acho que nós avançamos muito pouco. São pouquíssimos os setores que conseguiram efetivamente colocar a qualificação profissional como parte da pauta de negociação [...].”

Na opinião da CUT, as políticas públicas de emprego e renda e de educação profissional emergiram como “espaços de intervenção privilegiados”, como é o caso, por exemplo, da experiência do Codefat, no qual esta tem assento. Para a CUT, este “abriu um novo campo de disputas de projetos de sociedade tanto com o empresariado e o governo, quanto com outras centrais sindicais especialmente a Força Sindical” (CUT, 2003, p. 30).

“[...] nós fizemos um esforço grande na CUT, não sei até onde fomos sucedidos, talvez o novo cenário que vai ser um balizador para se avaliar, nós sempre tivemos como um condicionante da nossa atuação uma compreensão de que o Planfor, de resto, a intervenção da CUT no âmbito das políticas públicas, sempre se constituiu como um espaço de disputa, entre nós, com as outras centrais sindicais, com o governo. Nós sempre, por exemplo, em todos os momentos, sempre deixamos claro, e reafirmamos inclusive agora na última reunião do Codefat, nesse grupo especial, de que nós não temos dúvidas de que em se tratando de geração e renda, trabalho, emprego e renda, isto está no âmbito do debate do direito, portanto, no debate de políticas públicas, debate do tipo de Estado que nós queremos, e não é uma discussão meramente ideológica. É uma questão até da natureza do papel do Estado e da natureza do direito de cidadania, vamos dizer assim, por isso que eu trato isso como um dos direitos, e não só eu que trato, a OIT tem resolução, tem convenção sobre esta questão. Inclusive agora trabalhando essa idéia do trabalho decente, que é uma das últimas formulações que a OIT vem fazendo. Então, assim, eu não acho que a CUT entrou nessa, digamos assim, nessa capitulação da estratégia neoliberal.”

A CUT faz a defesa, na forma compartilhada, de um sistema público de emprego baseado na gestão tripartite (trabalhadores, empresários e governo) fundado em bases comuns. Ao mesmo tempo, ressentem-se de que na atual política de emprego falta um “diálogo” entre as várias ações empreendidas pelos diversos atores sociais.

“A gestão que a CUT defende é uma gestão tripartite, ou seja, é uma forma de você querer acabar com essa fragmentação que existe hoje dentro do sistema e que cada ator faz uma coisa diferente, não dialoga com a outra, etc. Isso é um desafio enorme para o novo governo, entendeu? Agora, o governo precisa enfrentar esse desafio, de estabelecer bases comuns para os diferentes atores que atuam dentro das políticas hoje, se é que querem ter um sistema, se não tem qualquer coisa, menos um sistema. Você tem hoje sobreposição de ações, entendeu, você tem as parcerias nacionais fazendo as mesmas coisas. Então não está claro. Isso é sempre uma crítica que a gente sempre fez ao Planfor, não ficava claro qual que era o papel ou se deveria ter o papel de complementaridade, entre aquilo que as centrais sindicais fazem, o Sistema “S” faz e os Estados fazem. Todo mundo faz a mesma coisa. Não se tinha um sistema de controle eficiente.”

Como desdobramento dessa participação, surge “a necessidade e o desafio” de “atuar em políticas até então hegemônicas pelo capital para a formação profissional, por meio do Sistema ‘S’ [...]”, bem como “formular processos de geração de emprego, trabalho e renda, pautados pela solidariedade, sustentabilidade e autogestão, alternativos ao modelo governamental, consubstanciados em política de economia solidária que gerou, por um lado, demandas para a Política Nacional de Formação e, por outro, culminou com a criação, em 1999, da Agência de Desenvolvimento Solidário (ADS)” (CUT, 2003, p. 32).

Um amplo leque de temas passam a compor a agenda sindical no cenário da reestruturação produtiva e das políticas neoliberais. Mas é, fundamentalmente, o desdobramento da participação no âmbito das políticas públicas, na qualidade de executora de programas, que parece ter contribuído para uma certa desfocalização ou mesmo para o adiamento do debate das propostas históricas dentro da CUT e de maior radicalidade nas lutas.

“Acho que nós tivemos um problema, sim. Talvez o maior deles. Na lógica de ampliação de participação, nós ampliamos nossa participação, que nós perdemos, temos que fazer autocrítica, perdemos a noção de gestão. A nossa capacidade de precisar um pouco melhor, digamos assim, o foco do debate que deveria ser feito tanto internamente como para fora, porque nós ficamos muito preocupados em preservar, digamos assim, a qualidade daquilo que a gente estava fazendo. E como o que estávamos fazendo abrangia quinhentos e tantos municípios no País todo, fomos tomados por essa dimensão do projeto. E nos últimos tempos a gente se perdeu um pouco no debate que era o foco, que era exatamente esse. Pensando em um novo cenário, novo governo, mesmo que fosse o governo de continuidade, diabo a quatro, esse debate estaria presente. Qual é o novo papel da CUT nesse cenário que se desenha agora? Então a gente evoluiu do ponto de vista de uma formulação de uma concepção de sistema público, evoluímos na concepção de uma educação integral para os trabalhadores, evoluímos numa concepção do que é uma política pública. Agora, como você materializa isso efetivamente? Acho que esse debate não avançou, não significa que ele está adiado [...].”

O elemento norteador seria a idéia de que o trabalho é um dos direitos fundamentais e uma questão de cidadania. Também vem se consolidando na CUT, a partir das experiências no âmbito das políticas públicas de emprego, um conjunto de

propostas que evidencia um ideal de Estado e de sociedade gerido democraticamente por meio de mecanismos participativos. Um discurso que coloca os trabalhadores como atores privilegiados para intervir e participar dessas políticas públicas nas suas diferentes etapas juntamente com outros atores sociais num modelo de gestão tripartite e paritária.

“A CUT defende, tem defendido historicamente uma sociedade socialista, democrática. Estado democrático e Estado democrático pressupõe a participação dos diferentes atores da sociedade civil na sua gestão, portanto, política de trabalho e emprego e renda, elas existem no sentido de responder a um dos direitos elementares de cidadania que é o direito ao emprego, direito ao trabalho e, portanto, os trabalhadores são, digamos assim, um dos atores privilegiados dentro dessa política, eles têm que ter uma ação, na minha avaliação, incisiva. Agora, tem um debate que precisa ser feito, que é: qual o tipo dessa ação? [...] Pensada como política pública, a participação se limita, eu diria, aos aspectos da gestão do sistema, ou ela vai para além disso? Então, [...] existe uma visão que é muito particular minha, mas que de alguma forma a CUT tem trabalhado essa idéia. Primeiro [...], a gestão de políticas públicas não compreende apenas a questão burocrática administrativa, ou seja, você tem toda uma formulação de concepção das políticas, você tem toda a dimensão dessas políticas, de avaliação dessas políticas, então, pensar a gestão remete a pensar todas essas etapas, eu diria. Isso por um lado. Como é que você garante a participação dos vários atores, seja do governo, trabalhadores, empresários, nesta participação tripartite, como é que você pensa a participação desses vários atores nessas várias dimensões de gestão? Evidentemente que se você tem um processo de participação ativa dos sujeitos em todo o processo, inclusive na execução, eu não acho que as centrais sindicais têm que executar cursos de qualificação profissional, eu acho que as experiências desenvolvidas até agora e a estratégia da CUT vão nesse sentido. Foram muitos, vamos dizer assim, na busca de tentar que é possível você pensar um novo projeto político pedagógico. Daí amplia a idéia de qualificação profissional.”

Há o entendimento de que as experiências até aqui desenvolvidas no campo da formação profissional pela Central serviram para consolidar uma proposta pedagógica, e que se forem garantidos os canais e os meios para incorporar suas propostas, bem como a dos demais atores sociais, pelo estabelecimento de

referências comuns, segundo a proposta dos centros públicos, os trabalhadores não precisarão executar programas de qualificação profissional.

“Agora, na medida em que o poder público estiver aberto para incorporar não só a concepção da CUT, mas incorporar as várias concepções no sentido de estabelecer referenciais comuns que orientem a execução de forma tripartite dessas políticas, principalmente nessa concepção que a CUT tem de centros públicos, não precisa ser as centrais sindicais a executar as ações de qualificações profissionais. Você pode executar dentro do sistema público, e a gente estava falando de sistema público, nós estamos nos referindo ao Sistema ‘S’, O Sistema ‘S’ precisa ser democratizado, porque o Sistema ‘S’ tem financiamento público. Portanto, como parte da política pública, ele tem que ter a participação dos demais agentes da sociedade [...]. Eu acho que a contribuição que os trabalhadores poderiam dar no sentido de radicalizar o processo de democratização das políticas públicas e dar o caráter público a essas políticas públicas, acho que seria nesse sentido de você ter uma estratégia de gestão que garanta a participação efetiva de sindicatos patronais, de trabalhadores do governo, das várias etapas de definição de concepção, das prioridades, dos planejamentos, de avaliação, mas a execução pode ser uma execução dentro de um instrumento gestado publicamente. Não precisa ser necessariamente uma estrutura dos patrões ou dos trabalhadores, ou do governo.”

A CUT aposta na prática institucional, compreendendo esta como estratégia de maior controle social e democratização das políticas públicas. Também entende que os trabalhadores, como atores sociais presentes na esfera pública, devem também contribuir para um ideal de democratização do próprio Estado.

4.3. O DISCURSO DA FORÇA SINDICAL (FS)

4.3.1. O cenário geral da reestruturação produtiva

A Força Sindical entende que está ocorrendo uma verdadeira revolução associada às transformações igualmente profundas na organização da produção e nos processos de trabalho. Segundo esta Central,

“[...] no novo paradigma de produção, a liderança entre os produtores não é mais dada somente pelo desenvolvimento e qualidade do produto e/ou serviço, mas também pela eficácia do processo de produzi-lo. Assim, à medida que as atividades econômicas se desenvolvem a produtividade e a qualidade atingem patamares mais altos, verifica-se uma tendência à industrialização gradativa dos serviços e da atividade agrícola, ao lado de uma terceirização no interior da fábrica” (Força Sindical, 1993, p. 483).

Conforme o documento, dentro das unidades produtivas vem ocorrendo mudanças na organização do trabalho, onde a “verticalização vem sendo substituída pela divisão de trabalho entre as unidades produtivas distintas, provocando um avassalador processo de terceirização, com a proliferação de pequenas e médias empresas prestadoras de serviços” (Força Sindical, 1993, p. 483). Seguindo a mesma linha, acrescenta que o declínio da indústria e o crescimento dos serviços “pode ser considerado ilusório, pois a agricultura e os serviços cada vez mais se industrializam e a metodologia industrial, renovada a partir de novos conceitos de fábrica, fabricação, manutenção e de relações de trabalho, espalha-se a todas as atividades” (FS, 1993, p 484).

O que está ocorrendo, de acordo com a FS (1993), é uma substituição do paradigma taylorista-fordista de organização do trabalho, que se utilizava da divisão técnica do trabalho no interior do processo produtivo, no qual os níveis hierárquicos davam garantias, por meio de supervisores, da boa execução das tarefas. “Separava-se, pois, o planejamento da execução” (FS, 1993, p. 484).

Segundo a FS, o novo paradigma, ao contrário do anterior, focaliza as atividades da empresa ao seu negócio principal, sendo que as

“[...] demais atividades de apoio devem ser, à medida do possível, repassadas a outras empresas ou prestadores de serviço. As hierarquias são diminuídas. Os campos de atuação tecnológica dos trabalhadores são ampliados. Os trabalhadores são agregados, por exemplo, em células de manufatura, em ilhas de produção. O compromisso da produtividade e da garantia de qualidade é obtido pela participação dos trabalhadores nas decisões e no planejamento. Surgem novas formas de pagamento, por exemplo, prêmio por produtividade do grupo ou salário por aprendizagem, em que o trabalhador recebe um incremento real

no salário a cada nova competência adquirida” (Força Sindical, 1993, p. 485).

O processo de reestruturação produtiva e os novos mecanismos de dominação do capital sobre o trabalhador são naturalizados, no discurso da Central, em favor da produtividade, da qualidade, da terceirização e das formas individualizadas de remuneração pela aquisição de competências. A reestruturação produtiva, entendida como um “novo paradigma produtivo”, tem provocado uma radical reestruturação na organização da produção e nos processos de trabalho, induzindo as empresas a reformularem o papel do trabalho na produção e a recuperarem o papel da inteligência na produção, que “[...] passa a ser visto [mais] como um recurso, uma fonte de conhecimentos para o aperfeiçoamento do processo produtivo, do que como um simples componente de custo” (FS, 1993, p. 355).

A FS entende que as novas técnicas de gestão e organização do trabalho são técnicas que visam a implantação de sistemas de produção flexíveis, que, por sua vez, requisitam dos trabalhadores uma formação capaz de adaptar-se a elas. Do mesmo modo, a Central reforça a idéia de que a qualificação eleva os salários dos trabalhadores: “Como o just-in-time, kanban, arranjo do local de trabalho, engenharia simultânea, entre outras, que preparam a empresa para sistemas flexíveis de produção[...]”, o novo processo, prosseguindo, requisita dos trabalhadores uma “[...] robusta educação geral e profissional, sendo que o processo de implantação vem acompanhado de elevação salarial [...]”. Assim, dentro dos novos esquemas de organização e gestão da produção, o trabalhador deixa de ser visto apenas como “[...] um componente do custo e passa a ser visto mais como um recurso, uma fonte de conhecimento para aperfeiçoamento do processo produtivo” (Força Sindical, 1993, p. 485).

Na análise da FS o Brasil, no contexto dos anos 90, estaria diante de dois desafios: o primeiro seria o da consolidação da transição democrática e o segundo seria vencer o colapso do modelo de desenvolvimento consolidado no pós-guerra (FS, 1993, p. 27).

“Em razão da natureza estrutural da crise brasileira e das aceleradas mudanças que se verificam nas relações econômicas e políticas no plano internacional, o Brasil encontra-se diante de uma disjuntiva incontornável: ou vence o desafio da modernidade ou corre o risco de envolver, tanto do ponto de vista das instituições políticas como do sistema produtivo” (FS, 1993, p. 27).

A FS destaca que o cenário da crise brasileira é contemporâneo de um rearranjo de relações econômicas e políticas internacionais baseadas numa verdadeira revolução tecnológica, “que traz consigo modificações substanciais na base técnica da produção e nas concepções de como organizá-la e geri-la [...]”. Essa revolução tecnológica vem integrando os mercados, “internacionalizando a economia capitalista em escala jamais vista” (FS, 1993, p. 36).

Frente ao cenário da crise brasileira, a FS advoga a necessidade do estabelecimento de novos parâmetros para o desenvolvimento do país os quais poderiam vir a ser viabilizados através do entendimento e da união “de setores significativos da sociedade. É deste consenso em torno de novas regras estáveis que poderá surgir o novo modelo do qual falamos” (FS, 1993, p. 36).

A FS defende um projeto de desenvolvimento que restabeleça o “cidadão como finalidade e objetivo últimos da produção e do progresso seja ele material ou cultural. Um projeto no qual a voluntária aliança da ciência, do capital e do trabalho poderão ser os meios de alcançar o bem-estar individual e coletivo” (FS, 1993, p. 39). Assim, a FS coloca novamente em pauta o velho ideário da conciliação de classes sempre defendido pelos setores conservadores da sociedade propondo uma “*mudança de mentalidade*”⁴² e um papel propositivo a ser desempenhado pelo sindicato e pelo trabalhador, agora visto como um recurso da produção e do desenvolvimento do país.

A FS aposta na inserção do Brasil no cenário da economia globalizada, o que inclui a modernização do aparelho estatal ao receituário neoliberal.

“Essa mudança de mentalidade – que implica numa verdadeira revolução moral e cultural – envolve também o abandono da política de confronto sistemático entre capital e trabalho, a implementação da nova forma de gestão e o desmonte de todo

⁴² Grifos nossos.

arcabouço jurídico-legal de proteção aos privilégios, aos cartórios e à ineficiência produtiva. [...] O Estado haverá de ser menor e descentralizado. Na administração de interesses locais imediatos, por exemplo. O Estado deve ser auxiliado pela ação participativa dos próprios cidadãos, na gestão e na defesa de seus interesses” (FS, 1993, p. 41).

A FS vê na modernização do setor produtivo estatal um dos pontos que devem acompanhar as medidas de abertura comercial, de estímulo à competitividade e de recuperação financeira do setor público. Do mesmo modo, faz a defesa aberta das privatizações:

“[...] a privatização de empresas ou de setores inteiros é certamente um dos elementos mais importantes dessa reestruturação, mas não o único. Repita-se, ainda uma vez, que hoje é fundamental ser o Estado capaz de definir claramente objetivos estratégicos de política industrial. A propriedade de ativos produtivos é, no mais das vezes, contraproducente, pois imobiliza a ação estatal e inibe o dinamismo do setor privado” (FS, 1993, p. 54).

A adequação dos sistemas produtivos aos “novos paradigmas” tecnológicos e de organização da produção é fundamental para a inserção competitiva do Brasil em âmbito internacional. A FS vê com muitas restrições o modelo de desenvolvimento anterior, pois “a exploração predatória da mão-de-obra barata e de recursos naturais abundantes, o fraco dinamismo tecnológico e a manutenção de um protecionismo generalizado marcaram o modelo hoje virtualmente esgotado” (FS, 1993, p. 108).

Para a FS, diante do modelo de desenvolvimento esgotado e para a retomada do crescimento em bases sustentadas, exige-se a ampliação da competitividade externa dos produtos manufaturados brasileiros pela incorporação de aumentos maiores da produtividade, que será alcançado apenas “por um sistema econômico que possua dinamismo tecnológico, capacidade de gerar e incorporar inovações” (FS, 1993, p. 354). Pois entende que o quadro da atual economia internacional está caracterizado por uma aceleração sem precedentes do progresso técnico.

“[...] A atual onda de mudança tecnológica, por muitos caracterizada como uma verdadeira revolução, abre grandes possibilidades para o crescimento da produtividade e para o desenvolvimento de novos produtos e mercados” (FS, 1993, p. 355).

Essa revolução teria como característica a difusão de uma “tecnologia genérica – a microeletrônica – capaz de definir um novo paradigma de produção”, que teria facilitado a associação da flexibilidade, automação e integração permitindo a “reestruturação radical da maior parte dos complexos industriais, em escala global [...]. A aplicação das novas técnicas tem levado à redefinição de produtos (e, portanto, de mercados) e processos, com ganhos enormes de produtividade” (FS, 1993, p. 355).

Para a Central as economias e empresas que possuem maior capacitação e o domínio das tecnologias básicas de produção têm também maior capacidade de incorporar rapidamente e fazer uso da nova base técnica. Portanto, “a capacitação é um processo cumulativo e constitui um requisito para uma boa difusão das tecnologias” (FS, 1993, p. 355).

Desse modo, a FS aponta para a fragilidade da base competitiva do setor industrial brasileiro, deslocada pelos novos métodos produtivos e pelo surgimento de novos produtos, serviços e indústrias. Destaca, ainda, a necessidade de mais capacitação como principal mecanismo de superação dessa fragilidade, pois “a principal fonte de competitividade no mercado mundial é o dinamismo tecnológico, a capacidade de gerar e difundir inovações [...]. Cumpre acelerar a transição para um padrão de industrialização que possa superar tal fragilidade” (FS, 1993, p. 356).

Em seu discurso, presente no documento “Um projeto para o Brasil”, a FS transmite um entendimento do processo de reestruturação produtiva de forma neutralizada. Não visualiza o processo pelos seus efeitos negativos para os trabalhadores, como o desemprego, a precarização e a intensificação do trabalho, mas, ao contrário, coloca-o como um elemento dado e inexorável ao qual os trabalhadores devem se adaptar.

4.3.2. A educação e a educação profissional

A Força Sindical, na fala do seu presidente Paulo Pereira da Silva (Paulinho), entende que, diante do conjunto de transformações, a “qualificação profissional passou a integrar a categoria dos direitos fundamentais do trabalhador”, num contexto em que “o produto tecnológico fica obsoleto em pouco tempo” e a “quantidade de novas informações se multiplica em ritmo vertiginoso”. Para ele, “um profissional que não se atualiza constantemente perde o lugar no mercado de trabalho”. E continua: “Não pretendo aqui aprofundar a discussão dessa nova realidade. Sei apenas que ela é inevitável” (Força Sindical, 2001).

Para a FS isso demanda “uma nova interação do trabalhador com a empresa e o processo produtivo, e por outro, uma formação profissional, ou de uma forma mais geral, uma qualificação do trabalhador adequada aos novos tempos” (FS, 1993, p. 485).

“Sabemos que um computador de última geração já está obsoleto em um ano. Aprendemos uma coisa hoje e logo temos que estudar outra, se não ficamos para trás. É tudo muito rápido. O mercado de trabalho também se transforma aceleradamente. Existem profissões que se parecem com animais em extinção: em pouco tempo, elas desaparecem. Os animais ainda podem ser salvos, mas com as profissões há muito o que fazer” (FS, 2001, p. 18).

Para tanto, na concepção da FS, deveria haver um conjunto de medidas modernizadoras do sistema educativo em dois aspectos fundamentais: sua adequação às novas demandas do capital e sua democratização com a maior participação dos trabalhadores. Com esse intuito, então, defende a construção de um “sistema formador de recursos humanos no Brasil [...]” visando a melhoria dos “[...] padrões de escolaridade da população; novas metodologias de ensino [...]” que permitam aos trabalhadores enfrentarem os desafios do processo produtivo; “[...]adequação da estrutura operacional do sistema formador à nova realidade (descentralização, flexibilização, aproximação da concepção e da execução) e a democratização da gestão do sistema, com maior participação dos trabalhadores” (FS, 1993, pp. 485-6).

Na concepção da FS, o sistema formador de mão-de-obra deve ser composto por componentes como:

“educação geral (ex. português e matemática); formação profissional básica, também conhecida como competência-chave (ex: mecânica, eletrônica); formação profissional específica, que organiza os conteúdos programáticos com base em conhecimentos e habilidades presentes em um amplo conjunto de empresas (ex: torneiro mecânico); formação profissional para um posto de trabalho, que organiza os conteúdos e habilidades baseados em processos de um empresa [...] também conhecido como treinamento” (Força Sindical, 1993, p. 486).

A oferta de educação geral e a qualidade desta para a população, desse modo, é a chave para a formação de profissionais capazes de atuar num campo tecnológico específico, em profundidade, e “ao mesmo tempo capazes de compreender as noções de outros [...]”. Esse sistema educacional deve acompanhar a revolução (transformação econômica) em curso e em cujas etapas específicas “[...] poderão estar concentradas nos seus desafios próprios de maximização da qualidade e da produtividade no processo produtivo [...]”. Também deve buscar a adequação, enfim, do “[...] estoque de recursos humanos do País, para fazer frente às exigências que se colocam no novo padrão tecnológico e organizacional da produção, devendo esta ser encarada e estruturada como uma estratégia apenas transitória” (FS, 1993, pp. 486-7).

A idéia de uma sistema educacional voltado para as demandas das transformações no âmbito da economia fica evidenciado quando a FS explicita que os novos métodos de organização do trabalho requisitam um perfil de trabalhador renovado que, “além de atuar num campo tecnológico específico”, seja capaz de atuar e aprender “[...] noções de vários campos tecnológicos distintos do de sua formação, o que implica educação geral e formação profissional básica bem feitas [...]”. Existem atividades que, neste novo contexto, podem prescindir da “formação profissional básica ou específica, demandando apenas educação geral e formação para um posto de trabalho”, o que ocorre em grande parte nas atividades do comércio e dos serviços (FS, 1993, p. 487).

No seu 3º Congresso, ocorrido em 1996, a Força Sindical expressaria seu entendimento sobre a educação profissional e o modelo de gestão correspondente às suas expectativas. Defenderia, também, a idéia de um sistema integrado, que alie a educação profissional com a educação geral:

“[...] a formação profissional, sendo direito de todos os trabalhadores, deve ser sempre complementar à escolaridade formal e nunca substitutiva desta [...] dever ser [...] integrada aos sistemas educacional formal, gratuito, público e de qualidade, de forma a elevar o nível médio de escolaridade dos trabalhadores [...] deve estar integrada a um sistema que garanta ao trabalhador treinado ou requalificado o ingresso no mercado de trabalho” (FS, 1997, p. 20).

A questão da integração entre educação geral e profissional parece ficar mal-resolvida, pois

“[...] preocupada em atender às demandas dos setores produtivos da economia, as propostas educacionais da central não parecem resolver a dicotomia entre educação geral e específica. Ao contrário, conduzem ao risco de redução de conteúdos genéricos de educação à especificidade das ocupações demandadas pelo mercado” (Deluiz et al., 1999, p. 152).

Tal paradoxo ficará mais evidenciado nas ações no âmbito do Planfor com a realização de cursos pontuais para atender as demandas emergentes do mercado de trabalho.

Ainda que a FS defenda a participação do trabalhador pela democratização na gestão do sistema formador e também a maior articulação entre a educação geral e profissional, o que sobressalta na sua concepção é um forte relacionamento desse sistema com as demandas do mercado de trabalho e da lógica do capital. Fica explícita, nos discursos, a idéia de uma formação do trabalhador instrumentalizada voltada para nova base tecnológica e organizacional que demanda um trabalhador flexível e polivalente.

4.3.3. A conceituação relativa à educação

Nos tópicos anteriores observou-se que a FS não avaliou os impactos do processo de reestruturação produtiva para a sociedade e os trabalhadores, principalmente quando aborda o conjunto de transformações como um dado e de forma acrítica. A educação e a educação profissional são vistas de forma instrumental como pressuposto para o acesso do Brasil à nova base tecnológica e de organização da produção e da competitividade internacional e, portanto, devem acompanhar a revolução (transformação econômica) com ações concentradas nos seus desafios próprios de maximização da qualidade e da produtividade no processo produtivo.

A partir da análise documental e das entrevistas, observou-se que, com os fundamentos de natureza conceitual, a leitura que a FS faz não é muito diferente. A Central entende que, no que se refere à educação e à educação profissional, principalmente, falta operacionalizar métodos de ensino que ofereçam ao trabalhador, além das habilidades operacionais, os meios para o desenvolvimento de habilidades cognitivas básicas que lhe permitam formular e solucionar problemas, comunicar-se com outros campos tecnológicos, planejar e trabalhar em equipe e organizar o seu local de trabalho. Assim,

“[...] a formação profissional brasileira deve incorporar os avanços da ciência de cognição na sua metodologia de ensino [...], tornando o trabalhador [...] mais ativo nas decisões empresariais, alterando radicalmente a gestão do trabalho” (FS, 1993, p. 487).

E isso requer um método de ensino que incorpore elementos que “aumentem a criatividade, a iniciativa e a capacidade de trabalhar em equipe dos alunos” (FS, 1993, p. 487). Desse modo, a FS imprime uma idéia de competências que está embutida no ideário da reestruturação produtiva que corresponde ao conjunto de capacidade que os indivíduos devem ter para realizar uma atividade ou mesmo resolver problemas, e que ao mesmo tempo está relacionada ao uso da subjetividade do trabalhador como central dentro do processo produtivo. Inclui, nesse raciocínio, a idéia de que trabalhador tem que ser competente:

“O trabalhador não pode ser um trabalhador que sabe fazer só uma coisa. O cara tem que ser polivalente”⁴³.

O conjunto de novas competências relaciona-se ao conceito de empregabilidade que, no caso da FS, remete às capacidades subjetivas do trabalhador adaptar-se às mudanças permanentes do mercado de trabalho. Corresponde, também, ao grau e ao preparo que o trabalhador deve ter para atuar em várias áreas ou ramos de atividade:

“Eu acho que o trabalhador tem que estar preparado para atuar em várias áreas e funções do ramo de cada conhecimento. Não pode ser mais um cara que trabalha num setor, num tipo de máquina. Ele tem que trabalhar em vários tipos de máquinas. Tem que estar preparado para trabalhar em qualquer tipo de empresa, disponível para mudar de cidade, de estado, para mudar de país. Aquele empregado que entrava naquela fábrica e se aposentava lá, isso acabou”.

O conceito de empregabilidade é visto de forma crítica, pela FS, apenas pelo aspecto de que escamoteia a alta rotatividade existente no mercado de trabalho. Porém, entende o coordenador que o trabalhador precisa estar preparado:

“Hoje tu vai conversar com o cara, o cara tem 25 anos, já passou por 3 ou 4 empresas. A rotatividade é muito alta. Tu trabalha um tempo, aí a empresa desenvolve um estudo para reduzir custos, te manda embora, te demite. Tem que estar sempre aprendendo. Acho isso fundamental, tem que estar aprendendo todos os dias. [...] Uma coisa que vejo é que tu tem que sempre estar ligado nas novidades, nas novas tecnologias que estão entrando. Até para você se antecipar e se especializar. Daqui a pouco, tu tá na empresa e o cara te manda embora porque entrou uma nova máquina, um novo sistema, e você não sabe, não está preparado”.

O conceito de empregabilidade é entendido como um conceito ideológico, já que é aplicado sem o reconhecimento da realidade do trabalhador brasileiro, que foi lançado de forma repentina a ter que preparar-se, adaptar-se às novas exigências do mercado de trabalho:

⁴³ Entrevista com o coordenador nacional de qualificação profissional da FS, realizada em março de 2003.

“Esse governo FHC culpava o trabalhador pelo desemprego. É um erro, é um equívoco dele, e o movimento sindical em certa medida embarcou nessa. Existe desemprego, mas não é por que o trabalhador é desqualificado. [...] Agora existe uma outra discussão, que é a ideológica [...] o trabalhador brasileiro eles diziam que não tem empregabilidade. Claro que não tem. Ele foi acostumado num tipo de produção que era aquilo ali. Ele tinha que fazer aquilo ali. Numa hora, de supetão, muda tudo, então não dá mesmo para o cara, mas não é culpa dele. Se o cara não tem estudo não é culpa dele. O cara não tem condições de estudar”.

Há a alegação de que nesse processo de abertura não houve uma ação governamental capaz de conduzir esse processo de forma menos dramática para os trabalhadores:

“[...] então o país vai mudar, nós vamos abrir o mercado. Hoje nós temos novas tecnologias, a indústria tem que se modernizar para competir lá fora. [...] Então vai reduzir esse pessoal da indústria; nós vamos demitir muita gente. Esse pessoal, nós vamos fazer o que com esse pessoal? Fernando Henrique não fez isso, simplesmente abriu, começou com Collor, abriram o mercado, começaram a demitir e deixaram esse pessoal entregue às traças. Eu acho que deve discutir alternativas. A indústria vai demitir? Onde vamos investir para fazer crescer e usar essa mão-de-obra? Vai ser no comércio, no serviço? Então vamos treinar, vamos requalificar essa turma e jogar lá. O que não pode é ter uma atitude passiva. Se colocar como espectador, na condição de espectador”.

De forma explícita, a idéia da requalificação do trabalhador aparece vinculada a uma perspectiva de reinserção do trabalhador no mercado de trabalho. Contudo, há uma preocupação com os aspectos negativos da reestruturação produtiva, sobre os quais se constrói uma crítica à idéia de empregabilidade, que, neste caso, se confunde com o conceito de polivalência:

“Eu acho que empregabilidade tem isso aí, e você tem que ser capaz de aprender várias coisas [...]. Agora, que é deprimente é. Eu fui fazer uma matéria [cita o nome da empresa], fica [...] em Santo Amaro. Eles acabaram de reorganizar a produção. Fizeram aquela ilha de usinagem. Mas era ilha de montagem. Eram cinco máquinas dispostas em círculo e um operador só, controlando as cinco máquinas. Eu estava olhando, estava com um cara. Eu disse: ‘Pô,

em cinco anos esse cara estará morto'. [...] A peça entra, ele controla, já corre para outra e quando chega no fim, já tem mais duas lá, ele volta correndo. [...] Agora eu concordo, eu estou convencido, você tem que atuar em todos os setores [...], tem que ser polivalente. Se tu souber fazer só um coisa, hoje tu tá detonado no mercado de trabalho [...].”

A reflexão crítica feita sobre a empregabilidade, ainda que calçada em elementos da realidade e dos efeitos negativos para os trabalhadores, fica, de certa maneira, naturalizada em outros aspectos ideológicos pela forma individualizada de integração dos sujeitos na atividade produtiva mesmo atuando em um mercado de trabalho cada vez mais restrito e competitivo.

4.3.4. Atuação no âmbito do Planfor

As ações concretas da Força Sindical no campo educativo iniciam-se com o Programa de Educação Profissional, em agosto de 1997, com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) dentro do Planfor. Os programas, no início, estiveram voltados para diversos setores de atividade, divididos em três linhas básicas. São elas: a) Programa de educação profissional voltado para trabalhadores empregados, desempregados, jovens e adultos, na forma de cursos, seminários e ciclos de palestras; b) Projetos especiais: sobre tendências de reconversão profissional na grande São Paulo; formação de gerenciadores de projetos de formação profissional; desenvolvimento de metodologias para elaboração de material didático; negociação de novas competências ocupacionais para o setor metal-mecânico no Brasil; capacitação e orientação profissional para jovens; educação e trabalho; complementaridade entre educação fundamental e educação profissional; negociação da formação profissional; novas competências laborais e a certificação realizados na forma de cursos, seminários e ciclo de palestras e voltados para trabalhadores empregados, desempregados, jovens e adultos; c) Banco de informações sobre formação profissional que se constitui de um levantamento do perfil dos trabalhadores atendidos pelo programa de educação profissional; c) Centro de apoio e referência ao emprego que, na verdade, é um balcão de serviços de apoio à inserção do trabalhador

no mercado de trabalho como a emissão de documentos e orientações para entrevistas, etc. (Dieese, 1998; Deluiz, 1999).

No entanto, a preocupação principal dos programas de formação profissional da FS, dentro do Planfor, concentra-se nas demandas do mercado de trabalho principalmente para o setor privado na área de serviços e também dos serviços pessoais.

“[...] em 97, tava num país que não crescia, mudando a [...] estrutura lá do próprio país, a indústria que sempre empregou por força de mudança tecnológica, mudança em forma de gestão da fábrica que é diferente, começou a reduzir o emprego, o setor de serviço começou a crescer. Então, o que a Força pensou: vamos fazer cursos no setor de serviços. Não adianta fazer curso de torneiro-mecânico, pô. Primeiro, que a profissão está extinta; segundo, que a indústria não está empregando. Então aí começaram a fazer cursos para [...] a área de serviço, de prestação de serviço. Tem muita coisa de eletricidade, eletricidade básica, eletricidade residencial, que o cara vai prestar serviço. Ele vai trabalhar nessa área aí.”

Nas ações empreendidas pela FS, o setor privado destaca-se em muitas parcerias com empresas onde foram detectadas demandas e para onde os programas foram direcionados. Entre os diversos tipos de cursos estão, além dos cursos de informática, entendidos como instrumentalização básica para atuar na nova base tecnológica, também cursos de telemarketing e de instalador de linhas telefônicas.

“A parte de informática, então ficou essa onda de que todo mundo tem que saber informática, de fato tem. Então começou a se dar cursos de informática. Um curso que começou a se dar muito foi telemarketing, que hoje é uma grande, pô, hoje tu não... sabe como é, se tu queres o cartão de crédito, faz por telefone, não precisa nem ir ao banco pra fazer. Então tudo é por telemarketing. E trabalhar com a demanda de mercado, a gente tem algumas parcerias por exemplo com a Telefônica. Então nós... houve um momento que ela tinha uma demanda [...]”

Este último para atender a demanda do setor recém-privatizado, seja com as empresas diretamente ou mesmo com as terceirizadas do setor.

“Então o pessoal daqui percebeu, e já tinha o Centro de Solidariedade e as empresas... não a Telefônica, mas empreiteiras, que elas contratam, punha os anúncios aqui pedindo instalador – a gente chama Idala (instalador e reparador de linha telefônica). Então às vezes tinha cinco mil vagas e não tinha mão-de-obra. Aí nós bolamos um curso em parceria, é claro, com a Telefônica [...], nós desenvolvemos um material didático e começamos a dar o curso. E agora eles pediram pra nós instalador de Speed, aquele negócio que acelera a Internet e aí começamos a dar o curso também em parceria [...].”

Cursos de telemarketing foram montados com empresas do setor:

“[...] com a Atento, ela é uma empresa [...] de telemarketing, ela é subsidiária da Telefônica. Dizem que é uma das maiores do mundo. É de origem espanhola. Então, o que a gente faz: nós treinamos gente de telemarketing e fornecemos para eles os trabalhadores e o material didático. Foi desenvolvido junto com eles. [...] Eles falam: ‘Oh! Precisamos de cem funcionários, nós mandamos uns cento e cinquenta, aí eles selecionam os melhores.’”

Existem ações que envolvem setores da economia, ou que passaram por uma reconversão tecnológica, voltadas para trabalhadores em risco de desemprego. Tais ações foram realizadas no próprio espaço da empresa:

“[...] Nós temos também com a Azaléia no Rio Grande do Sul. Lá eles compraram as máquinas novas e não tinha quem operasse, os operadores. É... demitiu os caras que operavam as antigas para contratarem gente nova. O dirigente sindical lá soube e foi na empresa negociar [...]. Aí nós entramos em contato com a empresa [...], desenvolveram o material didático e deram o curso lá nas dependências da própria empresa. E as máquinas que iam ser operadas, as máquinas foram compradas.”

A FS, ainda na perspectiva de atender as demandas do mercado de trabalho, também direcionou cursos para o setor de hipermercados, mais especificamente em parceria com o Carrefour, ministrando cursos de caixa e repositor. Importante que, nesse caso, a federação setorial atuou na detecção da demanda:

“Nós temos com o Carrefour, nós temos a parceria, nós temos um ‘mini-supermercado’ aqui [...], o cara vai fazer o curso de caixa, [...] tem o curso de repositor também. É feito aqui e o cara já sai empregado. Não todos, mas a grande maioria sai daqui [...], tá abrindo grandes lojas, e coisa e tal. Novos hipermercados.”

Em sua participação dentro do programa de formação profissional da FS, os sindicatos recebem o número de vagas relativos ao seu peso representativo e suas demandas, e determinam, junto com as categorias, os tipos de cursos e as demandas locais. Os sindicatos não recebem recursos, pois existem entidades executoras contratadas pela FS para ministrar cursos nas diferentes localidades. Predominam, entre as essas executoras – da mesma forma como acontece na CGT –, empresas ou entidades do setor privado.

“[...] Instâncias Estaduais e da Central não recebem o dinheiro, recebem as vagas. Então, por exemplo, um exemplo hipotético: Rio Grande do Sul vai ter cinco mil vagas. Eles têm as cinco mil vagas. A gente não manda dinheiro lá, manda vagas. Aí a gente faz os pagamentos para as entidades que ministram os cursos pra nós. É melhor centralizar a verba do que dar a verba, e depois tu tem como controle. [...] nós temos hoje o Ipec, Ipep, vou te dar tudo. [...] tem APDL que é uma associação, não é desenvolvimento local, eu não tenho... Trading, tem Inesp e tem a Força Sindical do Paraná que tem [...] é a única Instância Estadual da Força que dá curso. Ela dá curso porque lá é sindicato dos metalúrgicos da Grande Curitiba.”

As demandas obedecem às diretrizes do Planfor e a focalização na demanda do mercado de trabalho, segundo suas características locais e regionais. Nesse sentido, a FS inclui também, entre suas ações de formação profissional, aquelas voltadas para o setor rural, mais precisamente para a agricultura familiar.

“[...] já aconteceu caso, pô, o cara foi dar cursos de informática no sertão do Nordeste, nós não aceitamos porque o curso, os cursos de qualificação do Planfor no Ministério do Trabalho, é curso que você tem que levar em conta primeiro a condição do cara. O cara desempregado, em risco de perder o emprego, pessoas discriminadas, tipo as mulheres, os negros, os índios, os egressos do sistema penitenciário, isso aí tem tudo aí no Planfor. Então, tem que levar em conta isso aí. Então, porque tu faz isso, para ver se o cara arruma outro emprego, ou às vezes não é nem para ele

arrumar emprego, ele já está empregado: é para elevar a renda. Ou ele está empregado, ganha X e faz um bico para elevar a renda. Pô, agora vai dar curso de informática no sertão, para o cara do campo. Que proveito ele vai ter em saber manusear o computador? Em que isso vai aumentar a renda dele? Nada! Tudo bem, para ele ter acesso à Internet, coisa e tal, isso é bom, é ótimo, mas o Planfor não visa isso. O Planfor visa reinserir o cara no mercado de trabalho, impedir que o cara seja demitido, ou elevar a renda [...]. Então a gente cuida. Vêm os cursos do Rio Grande do Sul, a gente vê, pô, Rio Grande do Sul vai fazer, além de cursos, além de informática, telemarketing, vai fazer cursos na área de calçados, aí tem a ver [...]. O pessoal de Manaus... nós fizemos um curso lá tem dois anos, curso de doces, doces da região de lá. Não adianta dar um curso de maçã, eles não plantam maçã, lá é as frutas do Norte, do Nordeste, também é a mesma coisa. A gente leva em conta isso aí [...], agregar valor. Curso para criação de pequenos animais. O cara cria aves, galinha, o cara cria porco... então, ensinar [...] que não é só pegar o bicho, pôr no quintal e deixar o bicho lá. Como você trata? Você tem que dar água, alimentação, a comida. A gente tem esses cursos [...].”

Se existe essa preocupação na focalização dos cursos para as demandas do mercado de trabalho regional, existe também, e sobretudo, uma outra voltada para as populações mais carentes, ou mais vulneráveis socialmente. Todavia, há uma consciência de que o programa é um paliativo que deve ser direcionado para as possibilidades do trabalhador obter renda e não apenas elevar a auto-estima:

“Fala qual o objetivo, fala qual o objetivo do Ministério do Trabalho, do programa, que o programa tem um objetivo. Não é um programa... uma coisa que eu sempre ressaltei, que o programa de qualificação do Brasil é um paliativo, que está aí e a gente pode usar esse paliativo da seguinte maneira [...] vamos pegar um desempregado, naquela cidade que ele está, onde ele mora [...], onde ele poderia ganhar um troco. Ainda mais no Nordeste, no interior do Nordeste, onde poderia obter renda. Tem que fazer curso para outras áreas, onde está empregando. A gente orienta nesse sentido do foco da demanda [...] as normas no Planfor [...] é usar [...] para atuar junto à população carente. É lá que tu tem que estar, na periferia. Eu costumo dizer que o Planfor é para os miseráveis, não é para a classe média, nem para a elite brasileira. É para o miserável, nosso companheiro que está desempregado. Tentar elevar a auto-estima do cara. A gente sabe que se elevar a auto-estima do cara, apesar que... sabe que tu elevas a auto-estima, daqui algumas horas, quando ele cair na real de novo, que ele não tem emprego, comida, a auto-estima vai lá pra baixo.”

Em observação das diretrizes do Planfor, a FS também promove ações para elevação da escolaridade da PEA, com a oferta de cursos de alfabetização e de suplência no ensino fundamental e médio. Contudo, essas ações aparecem pontualmente e descoladas das demais ações da Central. São cursos executados por entidades contratadas.

“[...] a nossa mão-de-obra aí tem em média quatro anos de educação, ensino. Nós temos que atuar aí. A gente tenta elevar o nível de escolaridade também dos caras. Nós temos, lá no Nordeste... fizemos alguns cursos de primeiro e segundo grau. Hoje não chama mais isso, né? Nós temos aqui... o objetivo é elevar a escolaridade. É uma diretriz do Planfor, elevar a escolaridade da PEA.

“[...] nós contratamos entidades que vão dar os cursos para nós. Nós não contratamos professores. Nós temos aqui um grupo que comanda, um departamento de professores. Contratamos as entidades [...] o Ipec [...].”

Em linhas gerais, as ações da FS dentro do Planfor ficam destacadas pela preocupação em atender as demandas do mercado, tendo como estratégias centrais a realização de cursos rápidos. Um outro aspecto a ser ressaltado é o do privatismo presente nas ações de formação profissional, seja por que atende demandas particularizadas de alguns setores ou pela presença de uma rede de empresas de consultoria ou instituições privadas de ensino que participam como executoras das ações.

Porém, o desenvolvimento de tais ações tem provocado inquietações quanto aos seus impactos num contexto em que não há crescimento econômico e, portanto, não ocorre a geração de empregos. A FS começa a avaliar e a refletir sobre suas práticas no sentido de agregar outras dimensões à formação profissional do trabalhador como a educação formal e a formação sindical:

“[...] que você tem que trabalhar a qualificação profissional junto com a educação formal e junto também com a formação sindical. [...] Então eu era contra fazer esses cursinhos. Porque, primeiro que você faz essa qualificação de 90 horas, você só... é uma espécie de adestramento, adestra o cara. Tu [...] não desenvolve a capacidade do cara pensar, não desenvolve o pensamento crítico da pessoa,

entende? [...] Outra coisa: tá fazendo qualificação profissional num país que não cresce, e qualificando profissional num país que está em recessão, sempre é difícil. Como o cara vai encontrar emprego? Por isso que grande parte dos cursos aí é para mercado informal de trabalho. Então o cara vai fazer doce, vai [...] ser cabeleireiro, vai trabalhar, levar a vida dele... então eu também defendo essa proposta de trabalhar essas três coisas”.

Tais pontos de reflexão seguem orientações fundamentalmente da CIOSL e ORIT⁴⁴. Mas é um processo que está ainda muito incipiente dentro da Central.

4.3.5. Participação na política pública de emprego: a nova institucionalidade

A questão da institucionalidade e da participação da FS no âmbito da política pública de emprego está assentada na sua concepção e proposta de modelo de Estado que conflui com o ideário neoliberal, voltado aos interesses localizados dos pequenos grupos de interesse.

“[...] O Estado haverá de ser menor e descentralizado. Na administração de interesses locais e imediatos, por exemplo, o Estado deve ser auxiliado pela ação participativa dos próprios cidadão, na gestão e na defesa de seus interesses (FS, 1993, p. 1993).

No entanto, sobre o conjunto das políticas públicas, propõe modelos de gestão descentralizados e participativos, o que conflui com o ideário do Estado mínimo:

“Incentivar e regulamentar a participação da sociedade civil, em moldes empresariais ou associativos, na oferta de serviços de

⁴⁴ No documento “*Aportes para la construcción de una estrategia en formación profesional*” a Orit e a Ciosl defendem as seguintes estratégias de ação política: “promover a constituição de uma política para uma educação integral – educação geral e profissional; promover a instituição de sistemas nacionais integrados, flexíveis e tripartites para a condução de políticas públicas de formação profissional; [...]; qualificar dirigentes e assessores sindicais para intervenção e negociação em espaços tripartites e para relação com a sociedade em geral (...)” (Orit/Ciosl, 20 ? , p.3).

caráter social, de modo a ampliar as fontes de financiamento e diversificar as formas de gestão” (FS, 1993, p. 70).

A FS defende a implantação de uma estrutura institucional e paritária para gerir políticas públicas, etendendo este como um mecanismo moderno para atenuar conflito e promover a conciliação de classes. Pois considera que,

“do ponto de vista político, uma estrutura que propicie condições para o conflito permanente entre as organizações dos trabalhadores, as empresas e o governo, pode ter o efeito de reduzir substancialmente a capacidade administrativa do governo, ameaçar sua credibilidade política e, no limite, contribuir para a desestabilização das instituições democráticas” (FS, 1993, p. 510).

Com esses pressupostos é que a FS, desde o início dos anos 90, defende o fortalecimento de instâncias como o Codefat e a capacitação dos seus membros. Cabe ressaltar que o Codefat é uma órgão de representação paritária (empresários, governo e trabalhadores) que hoje delibera sobre as diretrizes do Plano Nacional de Qualificação Profissional (Planfor), bem como aprova planos para a qualificação dos trabalhadores com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

“Para que o Codefat tenha condições de acompanhar e controlar as várias áreas do Programa, é fundamental dotá-lo de suporte técnico e humano, adequado e atuante, articulado com um sistema articulado de informações” (FS, 1993, p. 646).

A defesa do Codefat e dos recursos do FAT visam a maior eficiência na aplicação desses recursos frente à nova conformação do mercado de trabalho. Isso pressupõe a criação de um sistema público de emprego, gerido na forma tripartite. Na concepção da Força Sindical tal sistema deveria conciliar as funções do seguro desemprego com as iniciativas “de intermediação de mão-de-obra, treinamento e reciclagem profissionais e mesmo assistência psicológica aos desempregados” (FS, 1993, p. 649).

A FS defende, hoje, que a educação profissional deve estar integrada num sistema “discutido, criado e gerido de forma tripartite, por governo, empregadores e trabalhadores, inclusive no que se refere aos fundos públicos e sistemas ‘S’, os

próprios dirigentes da Central envolvidos com a educação profissional devem ser permanentemente qualificados e requalificados para a função” (FS, 1997, p. 20).

Apresenta também, como resolução, que todos os sindicatos de sua base devem incluir em suas campanhas salariais “propostas sobre formação e escolaridade”. Aposta na idéia da gestão pública da política de emprego, ou melhor, na institucionalidade, a exemplo das demais centrais com ações voltadas para a preparação e capacitação de conselheiros da FS que atuam em comissões estaduais e municipais de emprego (FS, 1997, p. 20).

A participação institucional no âmbito da política pública de emprego remete a uma nova concepção do papel do sindicato, que passa a atuar na esfera pública, entendida também como um espaço de disputa, e a defender também o trabalhador desempregado.

“Essa concepção de você entrar na sociedade e começar a disputar [...] com outras forças [...] e se a gente for ver bem, o sindicato sempre cuidou foi do trabalhador; e o desempregado...? No sindicato, até hoje, se você for ver bem, o desempregado não tem vez no sindicato [...]”

Esse novo papel do movimento sindical não está restrito ao campo categorial, mas rumo para a esfera pública e para a prestação de serviços ao trabalhador, e tal mudança é justificada pelas mudanças na esfera do trabalho e pelos novos desafios do mercado de trabalho aos quais os trabalhadores devem ser adaptados.

“[...] nós não vamos ser mais aquele sindicato, aquele movimento sindical voltado para cuidar do próprio umbigo. Nós vamos sair aí, vamos fazer outras coisas. Então, como a concepção é: o mundo mudou, houve introduções de novas tecnologias, novos métodos, gestão dentro das fábricas, então temos que preparar o trabalhador para assumir isso aí. O trabalhador está apto a saber operar essas novas tecnologias e trabalhar com essa nova organização dentro das fábricas.”

Diante desse novo campo de atuação sobre o qual o movimento sindical, e particularmente a FS, vem se debruçando, se faz também uma avaliação crítica sobre esse papel. As preocupações residem sobre as perspectivas que se colocam, ou seja,

de se transformar em uma agência prestadora de serviços ou manter apenas uma linha reivindicativa:

“[...] se o sindicato fizer esse trabalho na sociedade sem esquecer dos objetivos primordiais, eu concordo. Eu acho que o cara pode fazer qualificação, o cara pode fazer intermediação, pode fazer um monte de coisa aí, mas ele não pode esquecer das obrigações dele, aqueles motivos que levaram à criação do sindicato, que é defender o trabalhador. O meu temor no movimento sindical, aí, é se o movimento sindical vai continuar fazendo isso aí também. Se não vai... ah! Vamos só prestar serviço e deixar o resto de lado. Então, se puder trabalhar essas duas coisas, eu concordo. Agora, se ficar só prestando serviço, eu acho que está equivocado. Assim como eu acho que só ficar cuidando de salário, de condições de trabalho, eu acho que o sindicato não avança. Tem que participar da política, tem que estar aí, tem que pressionar o Congresso para ter leis favoráveis que defendam aquilo que a gente quer, os nossos interesses [...]. Eu acho que, nesse sentido, unindo as duas coisas, eu concordo [...]”.

Um dado importante é que, no entendimento do representante da FS, o movimento sindical, ao adotar a prática institucional e atuar na política pública de emprego, obtém avanços e ganha reconhecimento público se fizer um bom trabalho nesse campo. Pois os cursos oferecidos, assim como os demais serviços, são avaliados positivamente:

“Ele, se ele trabalhar bem e largar... ele avança naquelas atividades inerentes ao sindicato, ele avança politicamente e avança na sociedade. Então, se você... hoje você chega [...] o povo gosta do sindicato, ele elogia. Agora, se pega o pessoal aí na rua que não é sindicalizado, nunca teve contato com o sindicato, eles vêm aqui, são atendidos, eles elogiam, tem as críticas também, mas elogiam”.

O reconhecimento público de forma positiva passa, principalmente, pela disseminação da imagem de um sindicato propositivo e conciliador, pois o

“[...] pessoal que faz curso conosco falam: ‘Pô, mas o sindicato fazendo isso?’ O que torna mais fácil o contato com o movimento empresarial também. Os empresários ficam vendo o sindicato com

outros olhos, quer dizer, não é só uma turma que vai brigar, que vai lutar, que vai fazer greve, passeatas [...], fazer piquete na porta da fábrica. Os caras também se preocupam com a formação do trabalhador. E então, neste sentido, o sindicato ganha e até isso aí [...] ajuda o movimento sindical a fazer política, a política geral mesmo com os partidos políticos. Então, hoje, o movimento sindical tem uma boa ligação com alguns partidos políticos aí [...]”.

A FS parece reconstruir, desse modo, o modelo de sindicalismo centrado no espírito de colaboração de classes que tem na institucionalidade da política pública de emprego um espaço para sua efetivação. A atuação propositiva dissemina uma “boa imagem” do movimento sindical frente aos patrões e aos trabalhadores.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como propósito analisar o discurso sindical frente ao cenário da reestruturação produtiva e das políticas neoliberais, acelerada em nosso país nos anos 90. Através das centrais sindicais (CUT, CGT e FS), buscou-se verificar as convergências de seu discurso com aquele emitido pelo Estado e com a lógica do capital, ou seja, as confluências do discurso das centrais com o ideário racionalmente planejado do Estado e do capital, que visa a inserção do País no jogo da competitividade internacional. Um discurso que norteia e participa da política pública de emprego, mais particularmente dentro do Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador (Planfor), o qual permite a focalização do tema da educação e da educação profissional.

Não houve a preocupação em analisar os diferentes discursos do movimento sindical numa ordem cronológica, mas sim de maneira temática, compreendendo alguns aspectos como: a reestruturação produtiva, a educação e a educação profissional, as ações no âmbito do Planfor e a institucionalidade.

Sabemos, também, que o rol de temas não está prescrito apenas na esfera de cada uma das entidades, mas também em espaços internacionais onde tem assento, como a OIT e o Mercosul e nas diretrizes acordadas na esfera das organizações internacionais às quais as centrais são filiadas (Ciols e Orit), fundamentalmente no que se refere à gestão pública das políticas de emprego.

Contudo, nosso objetivo foi o de analisar o discurso e as diferentes interpretações diante dos imperativos da reestruturação produtiva e das políticas neoliberais no Brasil. Um processo que tem tendência fortemente anti-sindical, que promove a redução do seu peso representativo e poder de pressão. Ou seja, promove o isolamento político dos trabalhadores, fragmentando as bases sindicais pela introdução de um conjunto de “inovações” que fizeram deslanchar um processo de desproletarização de contingentes operários, assim como as propostas de desregulamentação, flexibilização, privatização acelerada e desindustrialização.

Este é um processo no qual o capital busca restabelecer sua hegemonia societal, o que significa promover a desestruturação das bases do Estado do bem-estar social e modificar o modo de regulação por uma regulação centrada no mercado. Conforme Santos (1996), fortalecer o princípio do mercado para se sobrepor ao princípio de Estado e da comunidade, cuja expressão é o Estado neoliberal, que se fortalece no estabelecimento de diretrizes econômicas e nas políticas de ajuste fiscal mas torna-se fraco na implementação de políticas públicas. E é justamente sobre a gestão destas que o Estado faz apelo ao princípio da comunidade “para obter cumplicidade e legitimação” através da esfera pública.

Porém, a esfera pública ampliada pressupõe atores sociais autônomos capazes de confrontar com os imperativos sistêmicos pelo fortalecimento de estruturas comunicativas (razão comunicativa) frente à penetração contundente dos sistemas e da razão instrumental para aprofundamento de processos democráticos. Nesse sentido é que se procurou dar destaque ao discurso que, na mesma perspectiva de Habermas (1983), tem relação com a memória e a experiência dos sujeitos (identidades reflexivas).

A própria trajetória do movimento sindical tem sua história marcada pelo forte vínculo com o aparelho estatal, tendo vivido momentos de repressão e de pouca organização nos locais de trabalho e meios de cooptação, e pela forte burocratização que, em momentos diferenciados do processo de acumulação do capital no Brasil, foram chamados a legitimar via o ideário da colaboração de classes. A estratégia preferencial sempre foi a da institucionalização e reconhecimento da reivindicação dos trabalhadores que, nesse contexto, é a que exige maior intervenção na política de emprego e no sistema de formação do trabalhador.

No entanto, quase que exclusivamente vinculada às políticas sociais, a esfera pública aparece sob a forma paritária a qual compatível e previsível os comportamentos dos diferentes interlocutores políticos e pode ser “entendida como um forte elemento de regulação social capaz de arrefecer ou amortecer conflitos” (Fidalgo, 1999, p. 157).

Mas há que se pensar também na efetividade desses espaços e nas possibilidades abertas de avanços relativos à democratização do Estado e à construção de alternativas ao modelo hegemônico a partir do controle social das

políticas públicas, pela participação do movimento sindical juntamente com outros movimentos sociais transclassistas (Santos, 1996; Leite, 2003).

Frente a essas possibilidades torna-se não menos importante observarmos também que é na década de 90, como decorrência dos processos de transferências de serviços sociais ao setor privado não-lucrativo, que se acirram, como observa Ianni (1996), processos de burocratização e de racionalização de instituições públicas, empresas, sindicatos, igrejas e ongs que passam a organizar-se cada vez mais com base na razão instrumental pela produtividade, lucratividade, da qualidade e da eficácia e da eficiência.

É diante de um cenário vasto e complexo que o discurso sindical, representado pela figura das centrais sindicais (CGT, FS e CUT), se inscreve de forma interpretativa e norteadora das ações.

O discurso relativo à reestruturação produtiva é mais crítico ao processo por parte da CGT e da CUT. A CGT acusa que a regulação pelo mercado afeta os valores sociais e agrava os problemas sociais em aspectos como o desemprego, a qualidade dos empregos e a renda dos trabalhadores. Essa também critica o processo de abertura econômica no Brasil cujo tripé estabilização-abertura-privatização é danoso para os trabalhadores. Os novos métodos de gestão e organização do trabalho trouxeram uma maior intensificação do trabalho e maiores ganhos de produtividade não compartilhados com os trabalhadores e o medo do desemprego enfraqueceu o movimento sindical. A CUT observa esses elementos e aponta para o agravamento da situação dos trabalhadores devido ao desemprego estrutural e para o desmonte dos serviços públicos do Estado pelo projeto neoliberal. A FS, por sua vez, vê esse processo de reestruturação produtiva de forma neutra e não analisa os impactos para o conjunto dos trabalhadores, naturalizando a terceirização, assim como as inovações tecnológicas e organizacionais como meios para a melhoria das condições de competitividade, produtividade e qualidade. Na mesma direção, como forma de adequar o País à competitividade internacional, faz a defesa aberta das privatizações e do Estado-mínimo em prol da “liberdade de mercado” (FS, 1993, p. 136).

A CGT entende que o movimento sindical deve ter uma atuação mais ampla, o que envolve, inclusive, atuar no campo educativo. Faz a defesa de uma educação integrada (educação e educação profissional), mas voltada para as demandas do

mercado de trabalho e da empregabilidade. Educação é entendida como chave para a modernidade, a forma pela qual se poderá decifrar o “código da modernidade” imprimido pela nova base tecnológica e organizacional” do trabalho. Isso implica atuar na promoção de cursos de forma conveniada a fim de participar das políticas públicas.

A FS defende a modernização do sistema educativo e a sua adequação às demandas do mercado e do capital, para atender a uma “nova interação”. Reproduz de forma clara o discurso dominante que vincula a educação às demandas do mercado de trabalho. Sua defesa da formação integral pressupõe a adequação de educação aos processos do mundo produtivo que envolva a flexibilização e a maior aproximação entre a execução e a concepção. Por isso deve ser oferecido ao trabalhador um sistema educativo flexível e que seja capaz de acompanhar as mudanças do mercado. A FS, assim como a CGT, alia a educação ao cálculo econômico, como mecanismo para melhorar o padrão de qualidade e de competitividade e de desenvolvimento.

Por uma perspectiva adaptativa do trabalhador frente ao conjunto de inovações, a FS e a CGT vão na mesma direção. Para a CGT, a saída é lutar para aumentar a empregabilidade do trabalhador colocando de forma fetichizada a educação e a qualificação. A FS, da mesma forma, fala da educação como um mecanismo para elevar a capacitação para melhorar as condições de competitividade do país e como mecanismo de adaptação dos trabalhadores ao novo cenário. Juntamente com a CGT, visualiza a educação de forma pragmática e instrumental descolada das possibilidades de emancipação humana e da construção da cidadania. Na verdade, esta decorreria da melhoria dos padrões de produtividade e competitividade do trabalho, que dependem dos processos educativos. É o próprio “mercado produtivo e competitivo, em patamar de elevado desenvolvimento científico e tecnológico, é o que garante a vida cidadã, já que estabelece novos padrões de sociabilidade” (Souza, 2002, p. 211).

A CUT entende que o processo de reestruturação produtiva coloca em pauta a discussão da educação e da educação profissional, mas faz uma leitura crítica da

visão empresarial do relacionamento entre a educação e o trabalho pelo viés econômico e tecnicista que faz da educação o obstáculo ou a alavanca da produtividade e também pela visão fetichizada que se vincula ao conceito de empregabilidade. De forma reflexiva, a CUT procura afastar-se, em sua proposta educacional, dos relacionamentos com as demandas do mercado de trabalho.

Ao mesmo tempo em que direciona seus esforços para a maior intervenção na esfera pública, participando de diferentes fóruns institucionais, que principalmente deliberam sobre o financiamento de políticas de emprego (Codefat, Sine, BNDS), a CUT vai modificando suas concepções iniciais sobre o campo educativo. Assim ela constrói inicialmente uma concepção de educação fundamentada no trabalho como princípio educativo e uma concepção de escola baseada na “escola unitária” pelo seu cunho humanista e integrado de formação pelo seu caráter público, gratuito e universal, contrário às concepções meramente técnica e instrumental. Porém, juntamente com o discurso da escola unitária, começa a fazer, a partir da segunda metade da década 90, a defesa dos Centros Públicos de Educação Profissional⁴⁵. Uma proposta que brota da participação mais efetiva da Central no âmbito do Codefat e que a conduziu a preocupar-se mais com a “empregabilidade” do trabalhador do que com a própria defesa da escola unitária. A CUT concebe os centros públicos sem deixar claro o tipo de relacionamento deste com a escola regular e com a própria concepção de escola unitária (Souza, 2002). Hoje, com o aprofundamento da participação na esfera pública, mesmo a idéia dos centros públicos foi ficando arrefecida. O discurso relativo à educação e à educação profissional aparece embutido no conceito de educação integral que, apesar de fundamentar-se nos princípios da escola unitária, fica restrito às experiências da Central no âmbito do Planfor.

Para a CGT e FS a questão da educação integral, que propõe a relação trabalho e educação, fica mal resolvida. Pois, defendem o sistema integrado mas propõe uma focalização dos conteúdos para as demandas do mercado, o que pode

⁴⁵ “(...) com flexibilidade, possam atender às demandas específicas e permanentes de qualificação de milhares de jovens e adultos, empregados e desempregados. Estes centros não se restringiriam a adestramentos, mas ofereceriam atividades voltadas para o desenvolvimento humano mais geral (CUT, 1995, p.10) e “devidamente integrados ao sistema nacional de educação” (CUT apud Souza, 2002).

levar a um reducionismo instrumental da educação muito próximo do conceito de habilidades básicas.

Todas as três centrais defendem, no discurso, propostas de uma educação integrada, com poucas diferenciações semânticas (educação integral, formação integral ou ainda educação integrada) no entanto, no que se refere à sua interpretação pelo discurso, elas se mostram bastante diferenciadas. Para a CGT e a FS o foco no mercado restringe os conteúdos ao atendimento dos requisitos do campo produtivo e ao ideário da empregabilidade. A CUT, ainda que fundamentada nas bases da escola unitária e do trabalho como princípio educativo da emancipação, humanização e da cidadania, e se contrapondo ao adestramento, ela vai também ficando restrita ao âmbito do Planfor pelo desacoplamento da defesa histórica de maior “publicização” dos sistemas educativos.

O debate de natureza conceitual aproxima a CGT da FS precisamente no que se refere à adequação do trabalhador. A CGT, conforme já observado, vê uma estreita relação entre a educação e a economia e a necessidade de disseminar “comportamentos próprios da modernidade” ou, ainda, decifrar o código da modernidade, novos valores e atitudes por parte do trabalhador, que ficar ligado aos objetivos da empresa (proativo, contributivo) dado pela nova base tecnológica e organizacional da produção. Fala, por fim, de novas competências que devem ser propiciadas através da educação organizada por currículos flexíveis. A FS, na mesma direção, fala em aliar as habilidades operacionais com habilidades cognitivas para que o trabalhador possa atuar dentro da empresa na solução de problemas, comunicar-se com outros campos tecnológicos, planejar trabalhar em equipe e organizar o local de trabalho. Contudo, critica a idéia de empregabilidade dizendo que esse conceito escamoteia a rotatividade no trabalho, mas omite-se do debate ideológico da culpabilização do trabalhador pelo seu desemprego.

Para a CUT, muitos dos conceitos que permeiam o campo educativo estão carregados de ideologia. Os conceitos de empregabilidade e de formação por competências justificam-se no relacionamento da educação com o mercado de trabalho, e têm efeitos perversos pois remetem ao trabalhador, como indivíduo, a responsabilidade de manter-se empregado. Em seu esforço para situar o movimento sindical frente a essa nova categoria e fazer contraponto propõe a discussão em torno

da educação integral e a intervenção na classificação e reclassificação de cargos e funções no Cadastro Brasileiro de Ocupações (CBO).

O Planfor é entendido pelas centrais como uma política pública importante, uma vez que deu acesso à participação do movimento sindical, seja pela captação de recursos do FAT para ações de qualificação, ou também pela participação no seu direcionamento.

A CGT e a FS desenvolvem ações com características muito semelhantes com preocupações voltadas para as demandas do mercado de trabalho, cujo foco prioritário são os novos setores, principalmente na área de prestação de serviços, em muitos casos oriundos dos setores privatizados e de serviços pessoais. As ações destacam-se pelo privatismo na captação das demandas particularizadas e pela rede de instituições privadas que atuam na execução dos cursos. A FS começa a refletir sobre suas ações, com base em discussões em organismos internacionais e intercâmbios, e a pensar em novas propostas de formação aliando três dimensões da formação – geral, profissional e sindical.

A CUT participa do Planfor desde 1996 e desde o início preocupa-se, conforme pode-se observar no seu discurso, com o fortalecimento da institucionalidade do programa e, ao mesmo tempo, em promover “avanços conceituais e metodológicos”. Inicia fazendo uma intervenção mais setorial com os programas Integrar, da CNM, e outros voltadas para a institucionalidade, como o Programa Integral, para a formação de formadores e de conselheiros de comissões municipais e estaduais. A partir de 1999⁴⁶, quando unifica seus programas, estende ações de qualificação para novos setores e mantém as suas estratégias e linhas formativas. O enfoque conceitual e metodológico da educação profissional, fica orientado para as demandas do setor produtivo mas, com preocupações voltadas ao exercício da cidadania, de elevação da qualidade de vida da população e de combate a exclusão social. Nessa linha incorpora ao seu discurso a temática do Desenvolvimento Sustentável Solidário cujo

⁴⁶ O Plano Nacional de Qualificação da CUT envolveu ações de qualificação profissional para trabalhadores desempregados ou em risco de perda de emprego com elevação de escolaridade (ensinos fundamental e médio); ações de qualificação voltadas para o Desenvolvimento Sustentável e Solidário (DSS), incluindo a formação de gestores, dirigentes sindicais e educadores para as ações em DSS; preparo de dirigentes sindicais para a negociação da contratação coletiva da formação profissional frente a reestruturação produtiva; e preparação de agentes para atuar na gestão do sistema público de emprego (CUT, 2003).

objetivo é oferecer alternativas de geração de emprego e renda. Porém, a pergunta que fica é se essa não seria também, sob outro formato, uma solução adaptativa frente ao processo de desregulamentação, precarização do trabalho e do desemprego estrutural.

Todas as centrais destacam a importância da participação dos dirigentes sindicais da base, como articuladores locais, do programa de qualificação e da política pública de emprego de um modo geral. A CUT destaca a importância estratégica da rede de sindicatos filiados (inclui a rede de federações e confederações filiadas) uma vez que se encontram “mais sensíveis para a dinâmica do mercado de trabalho e do desenvolvimento local” (CUT, 2003, p. 65). No entanto, a CUT manifesta grande preocupação com a atuação desses “agentes locais” e por isso inclui o preparo técnico-instrumental como um dos focos estratégicos no âmbito do Planfor.

Tanto na CGT quanto na FS, o levantamento de demandas para as ações do Planfor baseia-se em algumas informações da base sindical, sobretudo da observação sensível e nas demandas particularizadas. A participação dos sindicatos da base é relativizada devido ao forte privatismo das ações envolvendo o levantamento de demandas particularizadas e a presença do setor privado da educação como executores das ações.

A participação institucional no âmbito da política pública de emprego e a manutenção da estrutura paritária e tripartite de participação é entendida, por todas as centrais, como um espaço estratégico de negociação e de confrontação e, por isso, todas executam ações voltadas para a preparação de dirigentes sindicais para atuarem neste campo. A participação no âmbito da esfera pública é, do mesmo modo, para todas, um meio de estabelecer mecanismos democráticos de controle e gestão de políticas públicas.

A CGT destaca que se trata de um novo campo, uma prática inovadora de atuação propositiva, e que os sindicatos são atores privilegiados neste cenário. Cita o Codefat como um modelo de gestão e de controle social (fiscalizar e acompanhar ações) como um catalizador de demandas da sociedade. Para a FS, a estrutura paritária é importante para promover a conciliação, pois o conflito é visto como negativo ao desenvolvimento do País. A participação institucional é concebida na

ótica neoliberal de redução do papel do Estado e transferências de serviços sociais que devem ser organizados nos moldes empresariais. As duas centrais, no entanto, restringem suas propostas ao âmbito das políticas públicas. No discurso da CUT, a participação institucional é entendida não apenas como mecanismo de democratização e controle social das políticas públicas e dos fundos com FAT, mas como um meio ao qual se alia a um ideal de democratização do Estado. Em vista disso a CUT modifica radicalmente sua proposta de formação sindical nos anos 90 voltando suas ações para a esfera pública. A CUT entende que o cenário da reestruturação produtiva coloca ao movimento sindical novas demandas relativas à negociação capital/trabalho envolvendo mudanças no sistema regulatório e no campo da democracia real e da cidadania (CUT, 2003).

Os discursos relativos às experiências do movimento sindical ao longo dos anos 90, descritos em parte neste trabalho, apontam para o fato de que os imperativos da reestruturação capitalista contemporânea penetraram nas organizações representativas por novos e refinados meios de controle. Esses se fazem presentes nos aspectos ideológicos que envolvem a inserção competitiva do País no cenário da economia globalizada e na capacitação dos trabalhadores para serem colaboradores no processo, como também pela atuação na esfera pública ampliada estruturada de forma tripartite e paritária.

A crise do movimento sindical, retratada pelo seu isolamento político e em parte pela queda do paradigma socialista, é um dos componentes do projeto de restabelecimento da hegemonia societal do capital, e vem sugerindo a este a adoção de medidas de caráter pragmático e imediatista deixando para segundo plano as ações de caráter emancipatório.

O discurso da CUT, marcado, de início, pela maior radicalidade, vai se alterando no transcorrer do período na mesma proporção em que aprofunda sua participação no âmbito da política pública de emprego por onde novos conceitos também passam a ser compartilhados e assimilados a partir do relacionamento com outros atores sociais.

Neste particular vale a abordagem e o entendimento da educação, pois, enquanto que a FS e a CGT mantêm um discurso relacionando esta com a lógica do capital, no âmbito da CUT e do conceito de escola unitária confrontado na esfera

pública, vai sendo alterado para um formato mais restrito às experiências do Planfor. A reivindicação para “publicização” pela criação de um sistema público de educação profissional é um outro aspecto que, no âmbito da política pública, parece ter ficado secundarizado.

Tal constatação torna importante a análise da participação do movimento sindical na esfera pública pela perspectiva de Habermas (1987) para quem o êxito dessa é totalmente dependente da atuação de atores sociais capazes de serem reflexivos e autônomos para o estabelecimento da “radicalidade democrática”.

No que se refere a atuação do movimento sindical é preciso que esta esteja acima dos objetivos pragmáticos e instrumentais, da participação limitada a prestar concurso, da contribuição e legitimação de decisões oficializadas e predefinidas. Assim, é preciso que os trabalhadores assumam uma participação ativa assentada em bases sólidas do ponto de vista organizativo mais do que através das novas estruturas burocráticas que se elevam dentro das organizações para gerir políticas públicas. Nesse sentido, torna-se um imperativo o pleno exercício da liberdade sindical, a elevação da organização nos locais de trabalho, comissões paritárias setoriais (Moraes, 2000), entre outras formas de organização mais horizontalizadas capazes de agregar a classe trabalhadora em sua nova conformação.

Tais formas organizativas não são impeditivas da atuação em espaços institucionais, mas, ao contrário, fortalecem os trabalhadores enquanto um ator social que, munido de uma orientação classista, seja capaz de interferir de forma ativa nos rumos da reestruturação produtiva e na educação e formação profissional na direção de uma gestão pública e democrática.

BIBLIOGRAFIA

- ALTHUSER, Louis. *Ideologia e aparelhos ideológicos de Estado*. Lisboa, Presença. [1970 ?]
- ALVES, Giovanni. “Do novo sindicalismo à concertação social: ascensão e crise do sindicalismo no Brasil (1978-1998)”, in *Sociologia e Política* n° 15. Universidade Federal do Paraná. 2001
- ANTUNES, Ricardo. *O que é sindicalismo ?*. 18ª ed. São Paulo, Brasiliense, 1991 (Coleção Primeiros Passos, n° 3).
- _____. *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 6ª ed. São Paulo/Campinas, Cortez/Ed. Unicamp, 1999.
- _____. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 6ª ed. São Paulo, Boitempo, 2002.
- _____. “Trabalho, reestruturação produtiva e algumas repercussões no sindicalismo brasileiro”, in Ricardo Antunes (org.). *Neoliberalismo, trabalho e sindicatos: reestruturação produtiva no Brasil e na Inglaterra*. 2ª ed. São Paulo, Boitempo, 2002.
- ARAÚJO, A.; CARDONI, D; JUSTO, C.R.D.M. “Reestruturação produtiva e negociação coletiva nos anos 90”, in *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, vol. 16, n. 45, fev./2001.
- ARROYO, M. G. “Trabalho – educação e teoria pedagógica”, in G. Frigotto (org.). *Educação e crise do trabalho*. Petrópolis, Vozes, 1998.
- AVRITZER, Leonardo. “Dilema da dicotomia Estado/Mercado”, in *Novos Estudos Cebrap*, n° 36. São Paulo, 1993.
- AZEREDO, Beatriz. *Políticas públicas de emprego: a experiência brasileira*. Brasília, Abet, 1998.
- BARDIN, L. *Análise de conteúdo*. Lisboa, Edições 70, 1979.
- BEYNON, Huw. “As práticas do trabalho em mutação”, in Ricardo Antunes (org.). *Neoliberalismo, trabalho e sindicatos: reestruturação produtiva no Brasil e na Inglaterra*. São Paulo, Boitempo, 2002.
- BIHR, Alain. *Da grande noite à alternativa: movimento operário europeu em crise*. São Paulo, Boitempo, 1999.
- BOITO, Armando Jr. *O sindicalismo de Estado no Brasil: uma análise crítica da estrutura sindical*. Campinas, Ed Unicamp, 1991
- BRAVERMAN, Harry. *Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX*. 3ª ed. São Paulo, Zahar, 1981.
- BRYAN, A. P. *Economia política no trabalho e formação do trabalhador: a contribuição teórica de Hodgskin*. Proposições. Campinas, F.E., 1994.

- BRUNO, Lúcia. “Educação, qualificação e desenvolvimento econômico”, in Lúcia Bruno (org.). *Educação e trabalho no capitalismo contemporâneo*. São Paulo, Atlas. 1996.
- CAMPOS, C. H. *O sonhar libertário: o movimento operário nos anos de 1917 a 1921*. Campinas, Ed. Unicamp, 1988.
- CANO, Wilson. *Raízes da concentração industrial em São Paulo*. Campinas, Ed. Unicamp. 1998.
- CARDOSO, Adalberto Moreira. *A década neoliberal: e a crise dos sindicatos no Brasil*, São Paulo Boitempo, 2003.
- CARONE, Edgard. *Movimento operário no Brasil, 1877-1994*. São Paulo, Difel, 1984.
- CASTEL, Robert. *As metamorfoses da questão social*. Petrópolis, Vozes, 1998.
- CASTRO, N. A.; DEDECCA, C. “Flexibilidade e precarização: tempos mais duros”, in *A ocupação na América Latina: tempos mais duros*. Rio de Janeiro, Alast, 1998.
- CEPAL. *Panorama social de América Latina: 2001 e 2002*. Santiago, Chile, Naciones Unidas, 2002.
- D’ARAÚJO, M. C. *Sindicatos, carisma e poder*. Rio de Janeiro, Ed. FGV, 1996.
- DEJOURS, Christophe. *A banalização da injustiça social*. 4ª ed. Rio de Janeiro, Ed. FGV, 2001.
- DELUIZ, N.; SOUZA, D. B.; SANTANA, M. A. *Trabalho e educação: centrais sindicais e reestruturação produtiva no Brasil*. Rio de Janeiro, Quartet, 1999.
- _____. “A globalização econômica e os desafios da educação profissional”, in *Boletim Técnico do Senac*, nº 25. 2001.
- DEMO, Pedro. “Educação profissional: desafio da competência humana para trabalhar”, in *Educação profissional: o debate da(s) competência(s)*. Brasília, Ministério do Trabalho, 1997.
- DIAP. *Movimento sindical, presente, passado e futuro*. Brasília, Diap, 2000.
- DIEESE/IPROS. *Considerações sobre a reestruturação produtiva*. São Paulo, IPROS, 1997.
- _____. “Formação profissional: um novo espaço de negociação”, in *Pesquisa Dieese* nº 14. São Paulo, 1998.
- _____. *Mercado de trabalho no Brasil*. São Paulo. Dieese, 2001
- _____. “Entrevista com J. Habermas: um perfil filosófico-político”, in *Novos Estudos Cebrap*, n. 18. São Paulo, 1987.
- FAUSTO, Boris. *Trabalho urbano e conflito social*. São Paulo, Difel, 1977.
- FIDALGO, Fernando. *A formação profissional negociada: França e Brasil nos anos 90*. São Paulo, Anita Garibaldi, 1999.
- _____; MACHADO, Lucília. *Dicionário da educação profissional*. Belo Horizonte, UFMG, 2000.

- FRANCO, M. C. "Formação profissional nos anos 90: uma questão fora de foco", in. Márcia de Paula Leite; Magda Almeida (orgs.). *Trabalho, qualificação e formação profissional*. Rio de Janeiro/São Paulo, Alst, 1998.
- FREDERICO, Celso. *Crise do socialismo e movimento operário*. São Paulo, Cortez, 1994.
- FRIGOTTO, Gaudêncio. *Educação e a crise do capitalismo real*. São Paulo, Cortez, 1995.
- _____. "Educação e formação humana: ajuste neoconservador e alternativa democrática", in P. Gentili.; T. T. Silva (orgs.). *Neoliberalismo, qualidade total e educação: visões críticas*. 4ª ed. Petrópolis, Vozes, 1996, pp. 40-1.
- _____. "Globalização e crise do emprego: mistificações e perspectivas da formação técnico-profissional", in *Boletim Técnico do Senac*, nº 25. São Paulo, 2001, pp. 1-21.
- FUCHTNER, Hans. *Os sindicatos brasileiros: organização e função política*. Rio de Janeiro, Grall, 1980 (Biblioteca de Ciências Sociais).
- GOUNET, Thomas. *Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel*. São Paulo, Boitempo, 1999.
- HABERMAS, J. "Crítica de la razón funcionalista", in *Teoria de la accion comunicativa*. Madrid, Tauros, 1987, vol II.
- _____. "A nova intransparência", in *Novos Estudos Cebrap*, n. 18. São Paulo, 1987, pp. 103-14.
- _____. *Para a reconstrução do materialismo histórico*. São Paulo, Brasiliense, 1983.
- HAVEY, David. *A condição pós-moderna*. 9ª ed. São Paulo, Loyola, 2000.
- HELOANI, Roberto. *Organização do trabalho e administração: uma visão multidisciplinar*. São Paulo, Cortez, 1994.
- _____. "A mudança de paradigma no pós-fordismo: a nova subjetividade", in *Revista Interações*, vol. 1. São Paulo, 1996.
- _____. "Revista de organização científica do IDORT e o conceito de saúde mental da década de 30", in E. M. Oliveira; L. Scavone. *Trabalho, saúde e gênero na era da globalização*. Goiânia, EB AB. 1997.
- _____. *Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho*. São Paulo, Atlas, 2003.
- HIRATA, Helena. "Da polarização das qualificações ao modelo de competências", in J. C. Ferretti; M. L. P. B. Franco; F. R. Madeira; D. M. L. Zibas (orgs). *Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar*. 6ª ed. Petrópolis, Vozes, 2000.
- IANNI, Octavio. *Estado e capitalismo*. 2ª ed. São Paulo, Brasiliense, 1989.
- _____. *Teorias da globalização*. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 1996.
- _____. *A Era do Globalismo*. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 1999.

IBGE. *Pesquisa sindical*. 2001

INVERNIZZI, Noela. "Teoria da competência: categorias analíticas e ideologia na compreensão dos novos processos de trabalho", in *Trabalho & Educação* (NETE), nº 9. Belo Horizonte, UFMG, 2001.

KOWARICK, Lúcio. *Trabalho e vadiagem: origem do trabalho livre no Brasil*. São Paulo, Brasiliense, 1987.

LEITE, Márcia de Paula (org.). "Reestruturação produtiva e sindicatos: o paradoxo da modernidade", in *Trabalho em movimento: reestruturação produtiva e sindicatos no Brasil*. Campinas, Papirus, 1997.

_____. "Qualificação, desemprego e empegabilidade", in *Revista São Paulo em Perspectiva*, nº 1, vol. 10. São Paulo, Fundação Seade, 1997, pp. 64-49.

_____. *Trabalho e sociedade em transformação: mudanças produtivas e atores sociais*. São Paulo, Fundação Perseu Abramo, 2003.

LINHART, Danièle. "O indivíduo no centro da modernização das empresas: um reconhecimento esperado mas perigoso", in *Trabalho & Educação* (NETE), nº 7, jul.-dez./2000.

MANFREDI, S. M. *Educação sindical entre o conformismo e a crítica*. São Paulo, Loyola, 1986.

MARTINS, H. H. T. de S. *Estado e a burocratização do sindicato no Brasil*. 2ª ed. São Paulo, Hucitec, 1989.

MARX, Karl. *O capital: crítica da economia política*. 9ª Ed, São Paulo, Difel, 1985, Vol. 1.

MEHEDFF, Nassim. "Do operário padrão ao cidadão produtivo: o desafio de educar para a empregabilidade", in *Educação profissional no Brasil: conceitos e práticas em debate*. Brasília, Ministério do Trabalho e Emprego/Sefor, 1997.

MELLO, A. F. de. *Marx e a globalização*. São Paulo, Boitempo, 1999.

MÉSZÁROS, István. *Para além do capital*. São Paulo, Boitempo, 2002.

MINAYO, M. C. S. (org.). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. Rio de Janeiro, Vozes, 2000.

_____. *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. São Paulo/Rio de Janeiro, Hucitec/Abrasco, 1992.

MORAES, Carmem Sylvia, *O que há de novo na educação profissional*. in 23ª Reunião anual da Associação Nacional de pós-graduação e Pesquisa em Educação – Anped. Caxambu, 24-28 de setembro de 2000.

NORONHA, Eduardo. "A explosão das greves na década de 80", in Boito (org.). *O sindicalismo brasileiro nos anos 80*. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1991.

OIT/CINTEFOR. Los sindicatos y la formacion, in Boletin, nº 144. Montevideo, 1998.

- PAIVA, Vanilda. "Inovação tecnológica e qualificação", in. *Educação & Sociedade*, ano XVI, nº 50. Campinas, Papirus, 1995.
- PEREIRA, Astrogildo. *Ensaaios históricos e políticos*. São Paulo, Alfa-Ômega, 1979.
- PORCHMAN, M; BARRETO, R. M; MENDONÇA, S. E. A. "Ação sindical no Brasil: transformações e perspectivas" in *Revista São Paulo em Perspectiva*, vol. 12, nº 1. São Paulo, Fundação Seade, 1998
- _____. "Mudança e continuidade na organização sindical brasileira no período recente", in A. B de Oliveira Carlos; J. Mattoso (orgs.). *Crise do trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?* São Paulo, Scrita, 1996.
- RODRIGUES, Edgard. *Socialismo e sindicalismo no Brasil*. Rio de Janeiro, Laemmert, 1969.
- RODRIGUES, L. M. *Trabalhadores, sindicatos e industrialização*. São Paulo, Brasiliense, 1974.
- _____. *Destino do sindicalismo*. São Paulo, Edusp/Fapesp, 1999.
- SABEL, C; PIORE, M. *The second industrial divide*. Nova York, Basic Books, 1984.
- SANTOS, Boaventura de Souza. *Pela mão de Alice: o social e o político na pós-modernidade*. São Paulo, Cortez, 1996.
- SEGNINI, L. R. P. "Educação e trabalho uma tão necessária quanto insuficiente", in *Revista São Paulo em Perspectiva*, nº 2 , vol 14. São Paulo, Fundação Seade, 2000.
- SIMÃO, Azis. *Sindicato e Estado*. São Paulo, Ática, 1981 (Coleção Ensaaios, nº 78).
- SOUZA. José dos Santos. *Trabalho, educação e sindicalismo no Brasil: anos 90*. Campinas, Autores Associados, 2000.
- TANGUY, Lucie. "Racionalização pedagógica e legitimidade política", in Françoise Ropé; Lucie Tanguy (orgs.). *Saberes e competências: o uso de tais noções na escola e na empresa*. Campinas, Papirus, 1997, pp. 25-67.
- TRAGTEMBERG, Maurício. *Burocracia e ideologia*. São Paulo, Ática, 1974.
- _____. *Reflexões sobre o socialismo*. 2ª ed. São Paulo, Moderna, 1986.
- UNITRABALHO/Confederação Nacional dos Metalúrgicos – CNM/CUT. *Diagnóstico da formação profissional: ramo metalúrgico*. São Paulo, Unitrabalho, 1999.
- VIANNA, L. W. *Liberalismo e sindicato no Brasil*. 3ª ed. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1978.
- WEBER, Max. "Os três tipos puros de dominação legítima", in Gabriel Cohn (org.). *Weber*. São Paulo, Ática, 1982 (Coleção Grandes Cientistas Sociais).
- _____. *Economia y sociedad: esbozo de sociología comprensiva*. México, Fondo de Cultura Económica, 1974, vol. II.
- _____. *Metodologia das Ciências Sociais*. São Paulo, Cortez, 1992, Vol. 2.
- WEFFORT, Francisco. *O populismo na política brasileira*. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1980.

WOODCOCK. G. "Sindicalismo, uma definição", in Woodcock (org.). *Os grandes escritos anarquistas*. São Paulo, L&PM, 1981.

Fontes documentais

BRASIL. *Educação profissional: um projeto para o desenvolvimento sustentado*. Brasília, Sefor/MTE, 1995.

_____. *Habilidades, uma questão de competências*. Brasília, Sefor/MTE-FAT-Codefat, 1996.

_____. *Planfor – Plano Nacional de Educação Profissional: avanço conceitual: termos de referência*. Brasília. FAT/Codefat, 1997.

_____. *Educação profissional no Brasil: conceitos e práticas em debate*. Brasília, MTB/Sefor, 1997.

_____. *Trabalho e Empregabilidade*. Brasília, MTB/Sefor, 1998.

_____. *Educação profissional: um projeto para o desenvolvimento sustentado*. Edição revisada e modificada. Brasília, Sefor/MTE - FAT-Codefat, 1999a.

_____. *Reconstruindo a institucionalidade da educação profissional*. Brasília, Sefor/MTE-FAT-Codefat, 1999b.

_____. *Trabalho e empregabilidade*. Brasília, Sefor/MTE-FAT-Codefat, 1999c.

_____. *Tecnologia, emprego e educação: interfaces e propostas*. Brasília. Ministério da Ciência e Tecnologia/SDT. Subcomissão de Tecnologia, Emprego e Educação, 1999d.

_____. *Guia do Planfor*. Brasília, MTE/SPPE/DEQP/FAT-Codefat, 2001.

CGT. "Resoluções do 4º Congresso Nacional da Confederação Geral dos Trabalhadores", in *Boletim Dieese*, vol. 15, nº 181. São Paulo, 1996.

_____. *A política educativa da CGT*. São Paulo. [1997?]

_____. "Dos objetivos fundamentais", in *Estatutos*, cap 2 [19 ?]

_____. *Sistema Nacional de Formação da CGT*. São Paulo, [19 ?]

CODEFAT-Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador. *Resolução n. 223, de dezembro de 1999*.

CIOLS/ORIT. *Aportes para la construcción de una estrategia en la formación profesional*. [SL], [200?].

CUT. *Resoluções do 5º Congresso da CUT*. São Paulo, 1994.

_____. *7ª Plenária Nacional da CUT*. São Paulo, 1995.

_____. *Resoluções do 6º Congresso da CUT*. São Paulo, 1997.

_____. *Resoluções da 9ª Plenária: A política da CUT sobre formação profissional*. São Paulo, 1999a.

_____. *Projeto Nacional de Qualificação Profissional-PNQP/CUT*. São Paulo, 1999b.

- _____. *Bases do Projeto Político Pedagógico do Programa de Educação Profissional*. São Paulo, 2000.
- _____. *Formação de Formadores para Educação Profissional: experiência da CUT 1998/1999*. São Paulo, 19..?
- _____. *Intervenção da CUT nas políticas de geração de emprego e renda e educação dos trabalhadores: avaliação, resultados e ampliação de perspectivas*. Ana Maria Saul; Fco. Mazzeu; Janete B Silva; Marta Regina Domingues; Martinho da Conceição (orgs). CUT/Unitrabalho, 2003.
- FORÇA SINDICAL. *Um projeto para o Brasil: a proposta da Força Sindical*. São Paulo, Geração Editorial, 1993.
- _____. *Preparação para entrevista: uma força para conquistar o seu emprego*. São Paulo, s/d.
- _____. *Revista Atitude*. São Paulo, 2001.
- _____. “3º Congresso Nacional da Força Sindical”, in *Boletim Dieese*, nº 197, ano XVI. São Paulo, 1997.